



MILITARES RV/RC: CARACTERÍSTICAS E PERCEÇÕES

Research Brief



REPÚBLICA
PORTUGUESA

DEFESA NACIONAL

Ficha Técnica

Coordenação Executiva

Alberto Coelho – Diretor-geral
de Recursos da Defesa Nacional
César Reis
Vitor Borlinhas

Coordenação Científica

Helena Carreiras – ISCTE/IUL

Coordenação Técnica

António Ideias Cardoso
João Rodrigues

Investigadores

Ana Tinoco
Cláudio Costa Reis

Colaboração

Daniel Vultos
Miguel Capela

Apoio Informático

José Nogueira
Pedro Nunes

Representantes dos ramos das Forças Armadas

Repartição de Recrutamento e
Seleção da Marinha
Centro de Psicologia Aplicada do
Exército
Centro de Recrutamento da
Força Aérea

Processo de recolha de dados

junho a novembro de 2016

Estudo de Caracterização Sociodemográfica e de Satisfação Organizacional dos Militares do Regime de Voluntariado e de Contrato dos três Ramos das Forças Armadas

Este projeto visa intervir sobre o modelo de profissionalização do Serviço Militar, potenciando a sua sustentabilidade. Nesse âmbito, e porque se procura uma tomada de decisão radicada no conhecimento empírico da realidade em análise, o projeto incluiu, genericamente, três fases: [1] diagnóstico; [2] *focus group* de enquadramento contextual dos resultados; [3] conceção de um Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar.

O presente *research brief* traduz os principais resultados obtidos na primeira fase, ou seja, no diagnóstico efetuado.

Objetivos:

1. Caracterizar os militares em Regime de Voluntariado e de Contrato [RV/RC] dos três ramos das Forças Armadas;
2. Aferir as motivações de ingresso nas Forças Armadas e no ramo;
3. Conhecer as representações institucionais e profissionais que os militares RV/RC formulam acerca das Forças Armadas;
4. Avaliar a satisfação organizacional em diferentes dimensões da prestação de serviço militar em RV/RC;
5. Caracterizar os projetos profissionais que os militares RV/RC pretendem desenvolver após o tempo de permanência nas Forças Armadas.

Metodologia

O Estudo centrou-se nos militares em Regime de Voluntariado e Contrato [RV/RC] dos três ramos das Forças Armadas, procurando caracterizar esta população, aferir as suas motivações para o ingresso na Instituição Militar e no respetivo ramo, a sua satisfação organizacional e eventuais projetos futuros em matéria de transição para a vida civil. Este documento oferece um brevíssimo conjunto de resultados decorrentes dessa fase inicial de diagnóstico, procurando transmitir as suas principais conclusões.

Na realização deste diagnóstico procurou-se seguir mais uma lógica de recenseamento do que de amostragem, de forma a garantir a cabal representatividade das variáveis estratégicas em termos interpretativos, assim como um aprofundamento da especificidade das análises. As equipas de recolha de informação deslocaram-se às Unidades, Estabelecimentos e Órgãos num período de tempo compreendido entre junho e novembro de 2016, cobrindo todo o território continental e regiões autónomas onde existem instalações militares e recolhido questionários de 70% do efetivo RV/RC existente à data.

Utilizou-se uma metodologia de carácter quantitativo, sustentada na aplicação de um inquérito por questionário, da qual resultou a seguinte amostra:

- 819 militares da Marinha, dos quais 139 pertencem à categoria de Oficiais e 663 à categoria de Praças;
- 5136 militares do Exército, dos quais 225 pertencem à categoria de Oficiais, 238 à categoria de Sargentos e 4628 à categoria de Praças;
- 1366 militares da Força Aérea, dos quais 192 pertencem à categoria de Oficiais e 1082 à categoria de Praças.

Foi solicitado o consentimento informado dos militares, tendo sido garantido o anonimato, confidencialidade, proteção e segurança dos dados.

A propósito da análise comparada entre ramos que se irá encontrar nos resultados aqui reportados, importa sublinhar que não se pretende a criação de um *ranking* entre os mesmos. Cada ramo debate-se com questões específicas, cujas soluções terão de ser desenhadas à medida dessas especificidades, e possui também fontes únicas de potencial e de boas práticas que importa rentabilizar. Assim, os elementos descritivos e interpretativos aqui apresentados objetivam um instrumento de monitorização e de suporte à criação, desenvolvimento e melhoria das políticas e práticas de gestão de pessoas, já que estas são os ativos mais importantes na equação da profissionalização das Forças Armadas portuguesas.

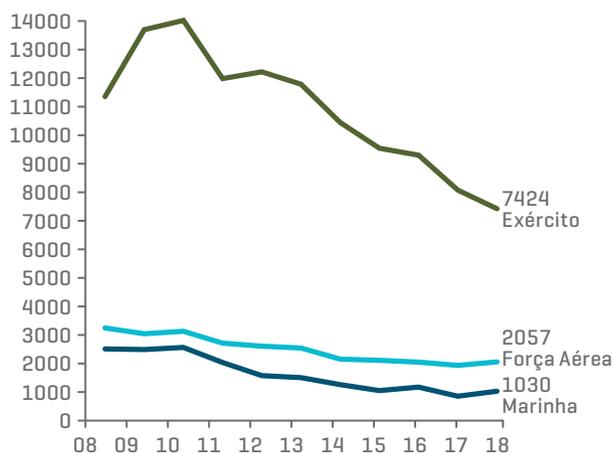
Introdução

O Programa do XXI Governo Constitucional [2015-2019] é claro na sua orientação de assegurar que o Estado dispõe de Forças Armadas [FA] modernas, capazes, flexíveis, motivadas e resilientes que, com meios, forças e organização adequados, possam responder eficazmente às missões que lhes sejam atribuídas ao serviço do País e dos seus cidadãos. A concretização deste desígnio traduz-se num esforço de melhoria constante dos processos, de valorização do exercício das funções na área da Defesa e no reforço da aproximação aos cidadãos. Para que possam ser cumpridos, é reconhecido que a eficiência e eficácia das FA não dependem apenas do equipamento ao seu dispor, assumindo-se como fundamental a componente humana, isto é, os militares que nelas servem, dado o nível de exigência associado às missões que lhes são conferidas.

Discutir a temática do fator humano implica necessariamente fazer referência a um marco fundamental que alterou profundamente a gestão de recursos humanos nas FA: a mudança de um modelo de Serviço Militar [SM] baseado na conscrição para um modelo assente exclusivamente no voluntariado. O atual modelo de Serviço Militar foi delineado e configurado juridicamente em 1999, com a Lei n.º 174/99 [Lei do Serviço Militar], tendo a profissionalização entrado plenamente em vigor em 2004, com o fim do período transitório e a entrada em vigor da desconstitucionalização da obrigatoriedade de cumprir Serviço Militar Obrigatório.

O modelo de profissionalização consagra em si um conjunto de exigências e desafios a que é necessário atender de uma forma constante. O cumprimento eficaz das missões das FA implica a necessidade de assegurar a obtenção, a existência e a manutenção de recursos humanos, naquilo que pode designar-se por patamar de sustentabilidade. Este equilíbrio não é fácil de atingir e exige que, em matéria de gestão e desenvolvimento do modelo, se implementem mecanismos multidimensionais de monitorização do seu funcionamento e de

Gráfico 1
EVOLUÇÃO DO TOTAL DE MILITARES EM RV/RC, POR RAMO (2008-2018)



Fonte: DGRDN/MDN

avaliação do potencial das suas capacidades. Só desta forma se consegue detetar com rigor os problemas e configurar, de um modo ajustado, as respetivas propostas de solução.

A evolução do efetivo das FA configura-se como um indicador-chave para enquadrar os fenómenos estudados. Assim, o gráfico 1 mostra a flutuação no n.º de militares em RV/RC entre 2008 e 2018.

Um facto imediatamente observável é a marcada contração que se tem verificado no efetivo em RV/RC, especialmente acentuada no Exército. Efetuando um contraste direto entre 2008 e 2018, evidencia-se que a Marinha diminuiu o seu efetivo em 59%, o Exército em 34,6% e a Força Aérea em 36,6%.

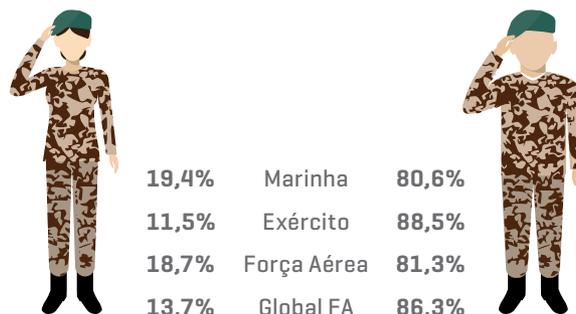
Este é um elemento contextual de importância assinalável para a compreensão de muitos dos indicadores que serão abordados ao longo deste documento.

Quem são os militares em RV/RC?

A figura 1 traduz a distribuição dos inquiridos por **sexo**, sendo notória a composição marcadamente masculina dos três ramos e do efetivo global dos militares RV/RC. A Marinha é o ramo que apresenta uma maior proporção de mulheres [19,4%] nas fileiras.

Relativamente à **escolaridade** dos militares inquiridos, e quando comparada com a aferida num estudo análogo realizado em 2008, é observável uma evolução bastante significativa [gráfico 2]. A diferenciação entre os ramos ocorre nos níveis mais extremos de escolaridade, denotando-se uma semelhança entre a Marinha e a Força Aérea, que se distinguem de forma notória do Exército. Efetivamente, no Exército existe ainda uma percentagem de 29,4% de militares que não concluíram o ensino secundário, ao passo que na Força Aérea essa percentagem é de apenas 7% e na Marinha de 8,6%. Já no que diz respeito aos militares com o ensino superior, no Exército essa percentagem é de apenas 8,3%, proporção substancialmente mais reduzida que a verificada na Força Aérea [20,4%] e na Marinha [19,2%]. Na globalidade da amostra, 65,3% dos inquiridos concluíram pelo menos o ensino secundário. Esta evolução é naturalmente consequência do prolongamento

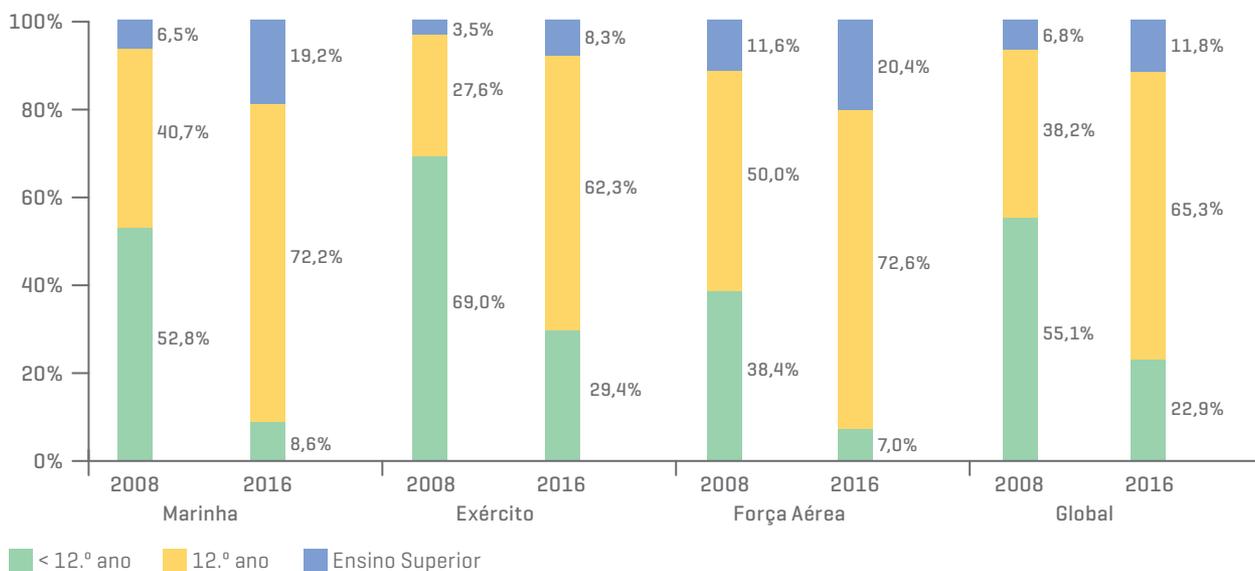
Figura 1
DISTRIBUIÇÃO POR SEXO DOS MILITARES RV/RC



da escolaridade obrigatória e coloca as FA perante a necessidade de assegurar um patamar de atratividade profissional, nomeadamente ao nível das atividades que desenvolve, ajustado a esta elevação das qualificações escolares dos jovens portugueses.

Dada a importância da escolaridade, tanto na interpretação das escolhas dos militares, como em matéria de estruturação de todo o processo que as enforma, procurou-se aprofundar a análise desta variável, verifi-

Gráfico 2
NÍVEL DE ESCOLARIDADE ATUAL DOS MILITARES, POR RAMO



Fonte: DGRDN/MDN

cando se a mesma apresenta, na globalidade e em cada um dos ramos, uma configuração diferente em função do sexo dos militares.

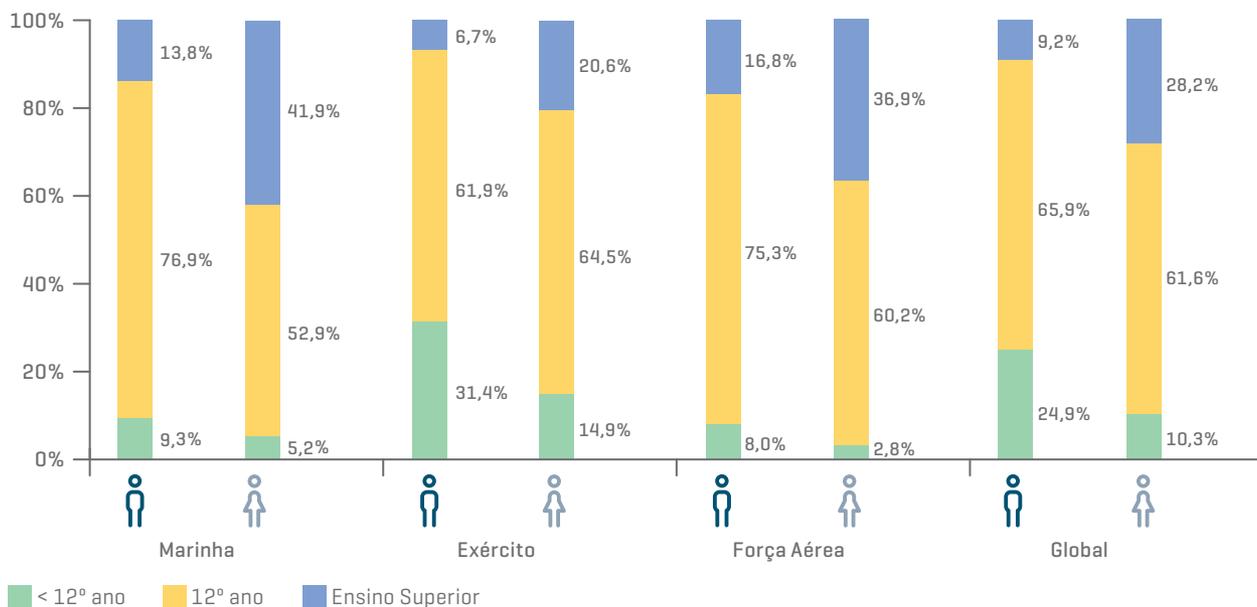
Através da análise do gráfico 3, verifica-se que essa influência é visível, uma vez que em todos os casos as mulheres evidenciam níveis de escolaridade consideravelmente superiores aos dos homens. Essa ascendência é especialmente notória quando se analisa o nível do ensino superior. A título exemplificativo, repare-se no caso da Marinha, onde se encontram quase 42% de mulheres com este nível de qualificação, ao passo que os homens, neste patamar, apresentam uma percentagem bastante inferior, de apenas 13,8%. Também no extremo inferior é notória esta diferença, sendo a percentagem de mulheres com escolaridade inferior ao 12º ano residual na maioria dos casos. O Exército é, apesar de tudo, o ramo onde ainda se encontram cerca

de 15% de mulheres sem o ensino secundário concluído, percentagem que, ainda assim, é menos de metade da registada pelos militares masculinos [31,4%].

Ao nível das **trajetórias profissionais prévias**, realça-se o facto de a grande maioria dos militares dos três ramos se encontrar numa de duas situações antes do ingresso nas FA: ou eram estudantes ou trabalhavam por conta de outrem. A percentagem de jovens em situação de desemprego não é muito significativa, variando entre 10,3% para os que vieram a ingressar na Marinha e 12,1% para os que optaram pelo Exército.

No que concerne ao **distrito de residência** dos militares, a Marinha apresenta uma elevada concentração em termos de origem geográfica, uma vez que 56,8% dos seus militares são provenientes de apenas dois distritos da Área Metropolitana de Lisboa: Setúbal e Lisboa [figura 2].

Gráfico 3
NÍVEL DE ESCOLARIDADE, POR SEXO



Fonte: DGRDN/MDN

A Força Aérea [figura 4] apresenta um perfil de origem regional razoavelmente semelhante, uma vez que 44,4% dos seus militares também são oriundos dos distritos de Lisboa e Setúbal, sendo que neste ramo há um maior predomínio de Lisboa [32,3%]. Para além destes distritos, há apenas a registar as percentagens apresentadas pelos distritos do Porto [9,2%], Santarém [8,8%] e Aveiro [6,1%].

O Exército aparece como o ramo com o perfil mais diversificado em matéria de proveniência regional dos seus efetivos em RV/RC [figura 3]. O distrito de Santarém é o que apresenta a percentagem mais elevada de militares neste ramo [18,1%], seguido do distrito de Lisboa [13,7%] e do Porto [13,2%], registando os distritos de Viseu [7,4%], Braga [7,3%] e a Região Autónoma dos Açores [6,8%] percentagens inferiores. Esta maior dispersão está certamente

relacionada com o facto de o Exército ser o ramo cujas Unidades militares se encontram mais distribuídas pelo território nacional.

A proveniência dos militares é relevante pois associa-se à mobilidade muitas vezes inerente à prestação de serviço militar. De facto, existe uma percentagem significativa de militares (aproximadamente 42% na Força Aérea; 38% no Exército e 35% na Marinha) que se encontra **deslocada** a mais de 100 km da sua residência. No caso particular da Força Aérea e do Exército, e possivelmente em consequência desta distância, mais de metade dos inquiridos reside habitualmente na Unidade militar onde presta serviço [57,8% e 56,8%, respetivamente], sendo que na Marinha essa percentagem é de cerca de 42%. Na globalidade da amostra, 55,8% dos militares **vivem na Unidade** e, portanto, afastados da sua rede familiar e social de origem.

Figura 2
DISTRIBUIÇÃO DO DISTRITO DE RESIDÊNCIA DOS MILITARES DA MARINHA

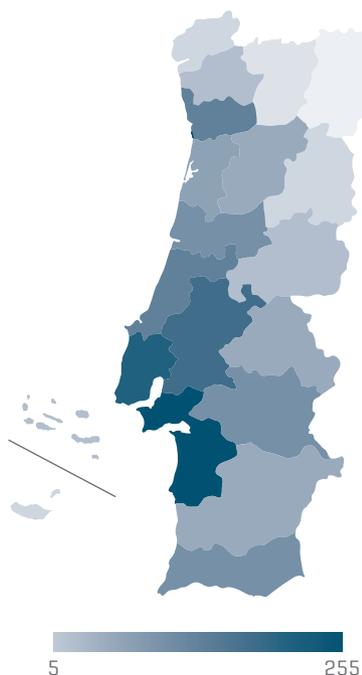


Figura 3
DISTRIBUIÇÃO DO DISTRITO DE RESIDÊNCIA DOS MILITARES DO EXÉRCITO

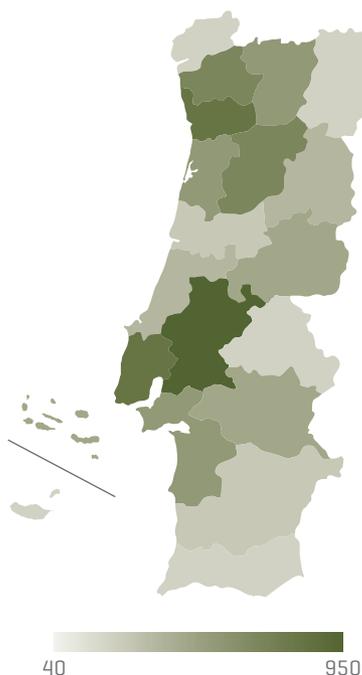
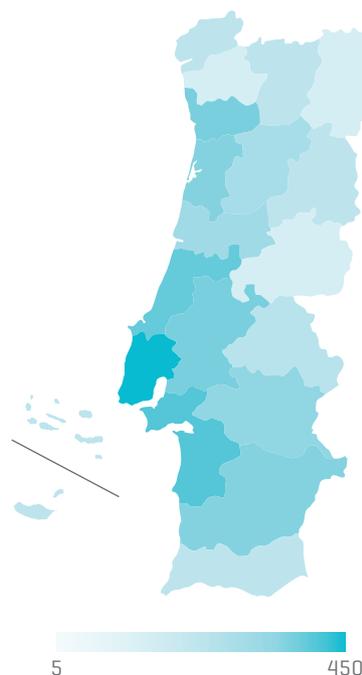


Figura 4
DISTRIBUIÇÃO DO DISTRITO DE RESIDÊNCIA DOS MILITARES DA FORÇA AÉREA



Porque escolheram as Forças Armadas e o ramo?

Previamente à análise das motivações de ingresso, importa tentar identificar as **fontes de informação** consideradas relevantes para a decisão de ingressar nas FA. A análise das fontes de informação e dos canais de comunicação através dos quais os militares tiveram conhecimento da possibilidade de ingressar na Instituição Militar é importante, na medida em que pode ser um contributo para potenciar a capacidade de recrutamento das FA, através da dinamização dos pontos fortes da sua estrutura de recrutamento ou da limitação dos seus pontos fracos.

Os dados obtidos permitiram aferir que, independentemente do ramo em que ingressaram, os principais canais de informação são de carácter informal: os amigos e os familiares. Não pertencendo estas fontes à Instituição Militar, as FA não conseguem controlar de forma direta a mensagem veiculada pelas mesmas. No entanto, se se pensar que parte dos indivíduos que se enquadram nestas fontes dos “amigos” e “familiares” poderá ser constituída por militares e ex-militares RV/RC, torna-se ainda mais relevante a questão da imagem institucional que estes projetam a outros que ponderam o ingresso. Uma outra fonte de informação relevante transversal aos três ramos é o Dia da Defesa Nacional [DDN].

Abordando agora as **motivações subjacentes ao ingresso nas FA**, os resultados obtidos junto da amostra de militares inquiridos permitem perceber a importância relativa que diversos fatores tiveram na decisão de ingresso dos militares de cada um dos ramos. A observação da tabela 1 permite perceber que existem motivos de ingresso cuja importância é significativa e transversal aos três ramos: a atração pelas atividades e missões das FA, servir Portugal/participar na defesa e representação do país e a atração pelos valores característicos da vida militar. Todos estes fatores têm em comum o facto de se tratarem de componentes associados a uma identificação mais intrínseca com a Instituição e com a sua missão.

São também notórias especificidades de cada um dos ramos que importa assinalar. Os militares da Marinha apresentam a particularidade de atribuírem uma importância significativa ao facto de o ingresso permitir concorrer ao Quadro Permanente [QP] das FA [5,58], assim como propiciar conhecer novos lugares [5,00]. Os militares que ingressaram no Exército, por seu lado, distinguem-se por darem uma importância significativamente mais elevada que os militares dos

Tabela 1

IMPORTÂNCIA MÉDIA DOS MOTIVOS JUSTIFICATIVOS DO INGRESSO NAS FA, POR RAMO

| Motivos | Marinha | Exército | Força Aérea |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Atração pelas atividades e missões das FA | 5,31 | 5,06 | 5,22 |
| Conseguir ter uma profissão ajustada à formação que tinha | 4,53 | 3,95 | 4,37 |
| Atração pelos valores característicos da vida militar | 5,41 | 5,02 | 5,45 |
| Servir Portugal/participar na defesa e representação do país | 5,72 | 5,51 | 5,66 |
| Poder continuar os estudos ou obter formação | 4,86 | 4,66 | 5,07 |
| Não conseguir arranjar outro tipo de emprego | 3,03 | 3,34 | 3,04 |
| Sair de casa e da área de residência | 2,36 | 2,55 | 2,66 |
| Influência da família ou dos amigos | 3,44 | 3,34 | 3,49 |
| Poder concorrer aos QP das FA | 5,58 | 4,13 | 4,86 |
| Beneficiar dos incentivos à prestação de serviço militar | 4,60 | 4,24 | 4,37 |
| Conseguir ter um salário | 4,78 | 4,61 | 4,60 |
| Prestígio social dos militares | 4,09 | 4,06 | 4,09 |
| Poder concorrer às Forças de Segurança [PSP; GNR] | 3,58 | 4,87 | 3,65 |
| Possibilidade de conhecer novos lugares | 5,00 | 4,53 | 4,52 |

Escala: 1 – Nada importante [...] 7- Muito importante

Fonte: DGRDN/MDN

outros ramos a poder concorrer às Forças de Segurança [4,87]. Por fim, os militares da Força Aérea, além dos motivos transversais referidos, destacam-se pela importância que atribuem à possibilidade de continuar os estudos/obter formação [5,07].

Importa ainda destacar um conjunto de motivos aos quais foram transversalmente atribuídos baixos níveis de importância, como são a percepção de dificuldades em arranjar outro tipo de emprego, indiciando que não é a falta de outra alternativa no mercado de trabalho o fator determinante na decisão de ingresso.

Como complemento à compreensão das motivações de ingresso, importa agora analisar os fatores em que assenta a **escolha do ramo**, de forma a objetivar e materializar de forma ainda mais específica os contornos da trajetória profissional desenvolvida pelos militares. O primeiro aspeto que a tabela 2 permite salientar é que o único fator com alguma relevância para os militares dos três ramos é a influência de familiares ou amigos, motivo que assume maior expressividade neste tópico do que na justificação da decisão de ingressar nas FA. Existe, portanto, um perfil de motivos diferenciado para a escolha de cada um dos ramos.

A decisão de ingresso na Marinha é justificada essencialmente por três motivos: a formação que proporciona [32,2%], as missões que desenvolve no país [32,1%] e o facto de proporcionar conhecer novos lugares [30,5%]. Estes dois últimos aspetos são também aqueles que mais diferenciam os militares que optam pela Marinha dos restantes.

Para o ingresso no Exército as principais razões apontadas são as missões humanitárias e de apoio à paz em que participa [33,1%], seguidas do facto de este ramo ter Unidades por todo o país e, consequentemente, mais próximas das regiões de proveniência dos indivíduos [29,6%].

Relativamente ao ingresso na Força Aérea, verifica-se que, essencialmente, é justificado pela formação profissional que proporciona [44,4%], um aspeto que distingue claramente este ramo dos demais, sobretudo do Exército. Outros fatores relevantes incluem o prestígio social do ramo [30,8%] e é ainda de realçar o facto de 25,5% dos jovens que ingressam neste ramo apontarem como elemento justificativo a sua maior adequação às qualificações que detinham, o que remete para uma ideia de continuidade de um percurso escolar e profissional que parece estar menos presente nos restantes ramos.

Tabela 2
MOTIVOS JUSTIFICATIVOS DA ESCOLHA DO RAMO [%]

| Motivos | Marinha | Exército | Força Aérea |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Missões que desenvolve no país | 32,1 | 21,7 | 23,5 |
| O mais adequado às qualificações escolares que possuía | 12,8 | 14,3 | 25,5 |
| Formação e qualificação que proporciona | 32,2 | 17,2 | 44,4 |
| Pelos equipamentos | 3,3 | 6,9 | 9,6 |
| Pelas missões humanitárias e de apoio à paz | 25,5 | 33,1 | 11,7 |
| Por proporcionar conhecer novos lugares | 30,5 | 10,1 | 7,2 |
| Por ser o que tem Unidades mais próximas da área de residência | 11,5 | 29,6 | 7,5 |
| Por não haver vagas noutra ramo | 4,5 | 13,7 | 4,3 |
| Por influência de familiares ou amigos | 29,8 | 25,1 | 32,2 |
| Por ter amigos nesse ramo | 11,7 | 19,0 | 14,6 |
| Por ser o mais prestigiado | 26,4 | 9,1 | 30,8 |
| Pela organização, rigor e disciplina | 22,2 | 23,4 | 26,0 |

Fonte: DGRDN/MDN

Que imagem têm das Forças Armadas?

Toda a relação do indivíduo com as FA, desde o processo de tomada de decisão acerca do ingresso, às escolhas profissionais realizadas durante o percurso militar, à satisfação profissional e até à estruturação de trajetórias profissionais pós RV/RC, é influenciada pelas representações que tem da Instituição. Por isso, considerou-se pertinente avaliar a imagem que os militares têm das FA, abordando duas dimensões: a institucional e a profissional.

De forma a aferir as **representações institucionais** acerca das FA, foi pedido aos militares inquiridos que manifestassem o seu grau de concordância relativamente a um conjunto de afirmações que visavam avaliar o que pensam acerca da necessidade de o país ter FA, assim como a sua perceção do grau de organização, preparação e eficiência destas. O gráfico 4 representa os resultados obtidos para os três ramos.

Relativamente à utilidade das FA para o país e respetiva eficácia no cumprimento das missões, percebe-se que estas são dimensões bastante valorizadas pelos militares de todos os ramos. As restantes três dimensões avaliadas [equipamento, organização e grau de preparação face às novas ameaças] mostram resultados mais baixos e, em alguns casos, negativos. Efetivamente, os militares dos três ramos consideram que as FA apresentam défices na adequação do seu equipamento, dimensão que apresenta resultados negativos transversais e especialmente baixos no Exército [3,02] e na Marinha [3,11].

A perceção acerca da organização das FA é também uma componente na qual os militares da Marinha [3,90] e do Exército [3,86] evidenciam resultados negativos, ainda que já próximos do limiar da positividade. A Força Aérea apresenta um valor mais elevado e já positivo [4,41].

Por fim, a apreciação da preparação das FA para fazer face às novas ameaças às sociedades assume valores positivos em todos os ramos ainda que não muito expressivos, nomeadamente no caso da Marinha [4,16] e do Exército [4,00].

Gráfico 4

MÉDIA DAS REPRESENTAÇÕES INSTITUCIONAIS DAS FA, POR RAMO



Escala: 1-Não concorda nada [...] 7-Concorda totalmente

Fonte: DGRDN/MDN

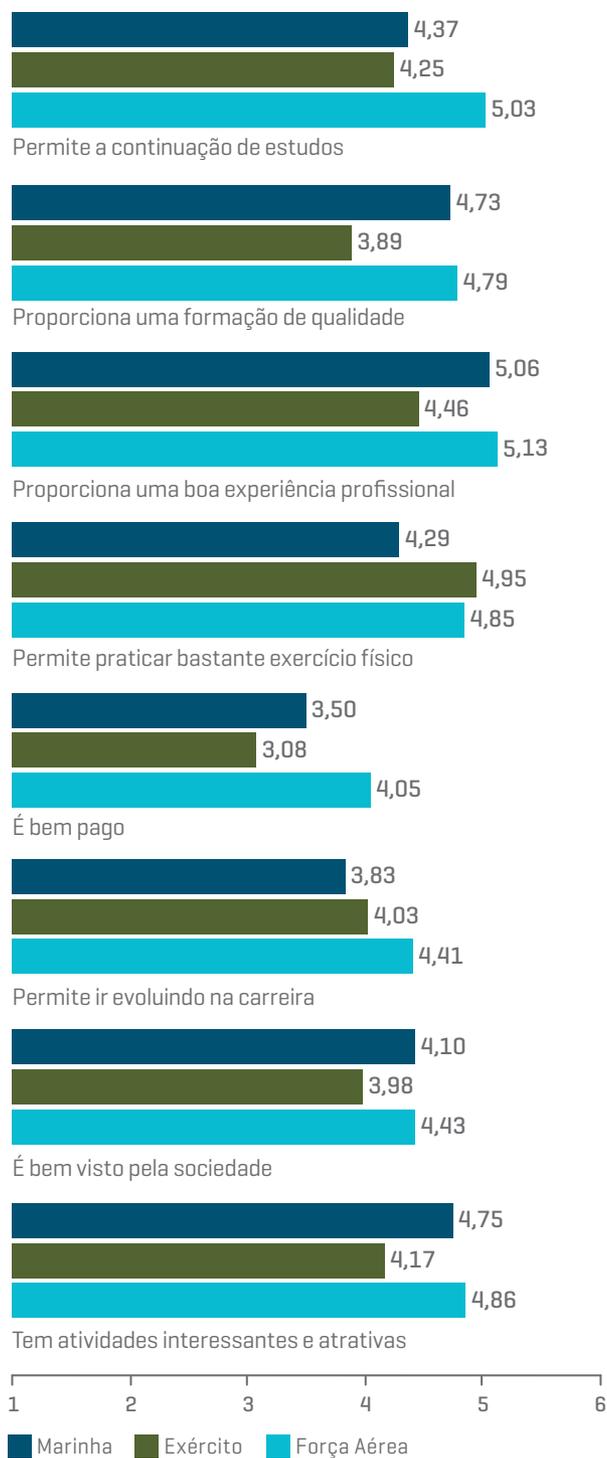
A segunda dimensão em análise refere-se às **representações profissionais**, procurando aferir o que pensam os militares, em termos gerais, acerca do emprego proporcionado pelas FA.

Analisando especificamente cada uma das componentes desta dimensão, verificam-se algumas diferenças entre os ramos que importa salientar e que se encontram expostas no gráfico 5.

No que concerne à possibilidade de continuação dos estudos, a Força Aérea destaca-se dos outros dois ramos, que obtêm valores modestos e próximos do limiar da positividade. Relativamente à qualidade da formação ministrada pelas FA, verifica-se uma semelhança nas apreciações dos militares da Marinha [4,73] e da Força Aérea [4,79], enquanto o valor obtido no Exército se mostra negativo [3,89].

A capacidade de proporcionar uma boa experiência profissional é uma dimensão na qual todos os ramos obtêm resultados positivos, verificando-se uma tendência semelhante à descrita no item anterior, dada a similitude dos valores registados pela Marinha [5,06] e pela Força Aérea [5,13], sendo o resultado do Exército inferior [4,46]. A prática de exercício físico é a única dimensão na qual o Exército obtém o resultado mais elevado [4,95]. A apreciação do salário proporcionado pelas FA revela-se como a componente desta dimensão que apresenta os valores mais baixos, sendo mesmo negativos no Exército [3,08] e na Marinha [3,50] e um pouco superiores na Força Aérea, ramo onde superam ligeiramente o limiar da positividade [4,05]. Relativamente à apreciação das oportunidades de progressão na carreira, assiste-se à existência de valores positivos, ainda que modestos, na Força Aérea [4,41] e no Exército [4,03], registando a Marinha o valor mais baixo, já negativo [3,83]. Foi também avaliada a perceção do prestígio social da profissão militar e os resultados obtidos mostram resultados pouco expressivos em todos os ramos, sendo até negativos no caso da perceção dos militares do Exército [3,98]. A Força Aérea é o ramo que evidencia resultados mais elevados neste item [4,43]. Por fim, no que concerne ao interesse e atratividade das atividades desenvolvidas nas FA, os valores obtidos em cada um dos ramos também são todos positivos, ainda que pouco expressivos.

Gráfico 5
MÉDIA DAS REPRESENTAÇÕES
PROFISSIONAIS DAS FA, POR RAMO



Escala: 1- Não concorda nada [...] 7- Concorda totalmente

Fonte: DGRDN/MDN

Como percebem o seu percurso militar?

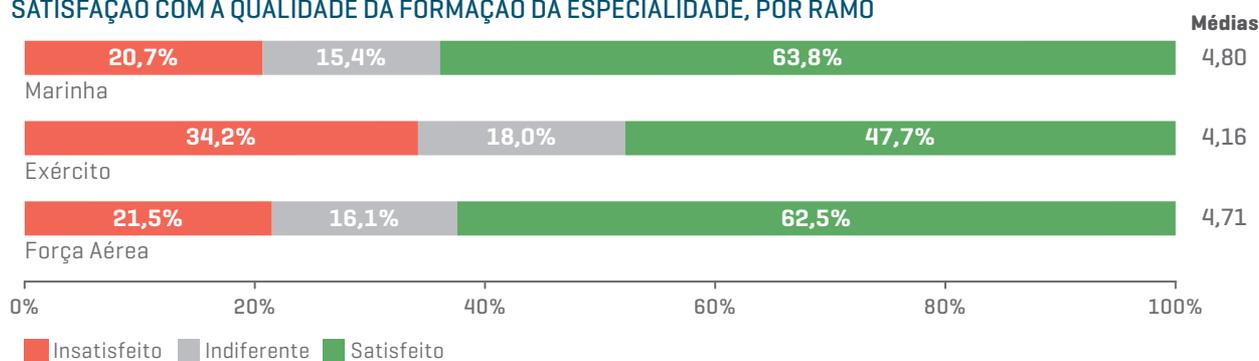
Caracterizados os militares do RV/RC e analisadas as motivações que os conduziram à integração nas FA e em cada um dos ramos, importa agora perceber a avaliação que fazem relativamente a diversos aspetos do seu percurso militar. Para tal, recolheram-se diversos indicadores de satisfação, no pressuposto de que a sua análise é uma oportunidade de conhecer as opiniões daqueles que, na primeira pessoa, experienciam o processo de profissionalização e que, mais do que isso, são e serão veículos primários de transmissão de informação às suas redes sociais e familiares, não só sobre as FA enquanto Instituição, mas também sobre a profissão de militar em RV/RC. E é naturalmente de esperar

que militares satisfeitos recomendem a organização em que trabalham aos seus pares, daí a importância de se prestar atenção à qualidade do tempo de permanência nas fileiras daqueles que prestam serviço.

O primeiro conjunto de análises¹ efetuado centra-se na **avaliação da formação** ministrada pelos ramos: a **qualidade** da formação dada no âmbito da especialidade e o grau em que essa formação **preparou para o desempenho de funções**. Os resultados obtidos nos três ramos encontram-se plasmados nos gráficos 6 e 7 e, uma vez que a formação é um dos pilares fundamentais do modelo de profissionalização, denotam

Gráfico 6

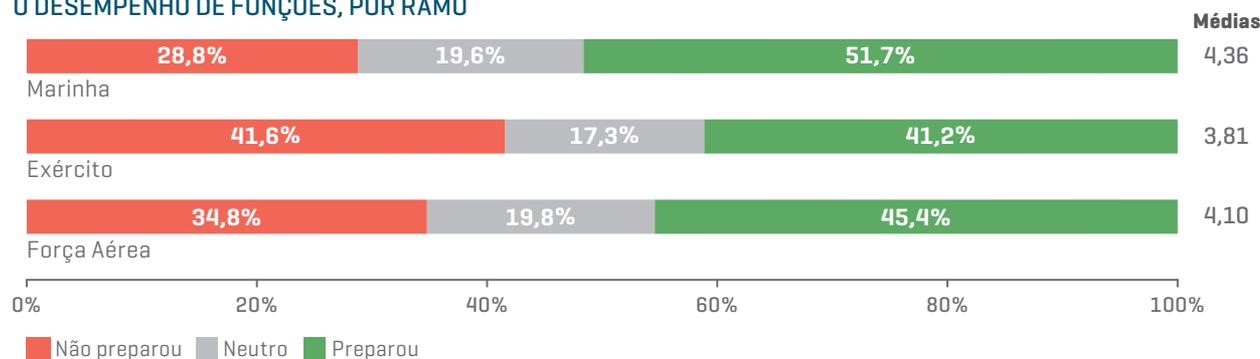
SATISFAÇÃO COM A QUALIDADE DA FORMAÇÃO DA ESPECIALIDADE, POR RAMO



Fonte: DGRDN/MDN

Gráfico 7

GRAU EM QUE A FORMAÇÃO DA ESPECIALIDADE PREPAROU PARA O DESEMPENHO DE FUNÇÕES, POR RAMO

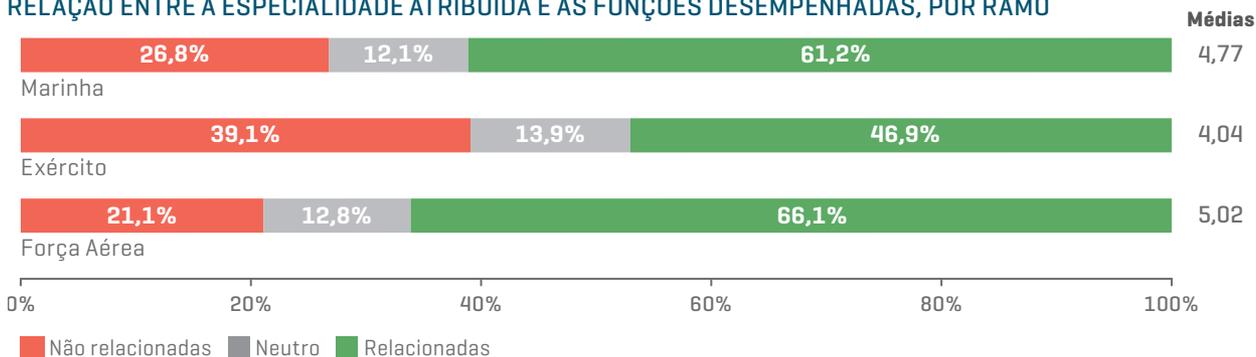


Fonte: DGRDN/MDN

¹ Os indicadores que se irão reportar, foram avaliados numa escala de tipo Likert, entre 1 e 7. Para cálculo das percentagens apresentadas, considerou-se a agregação das posições 1, 2 e 3, a posição 4 e a agregação das posições 5, 6 e 7. Na lateral de cada gráfico está referenciado o valor médio registado pelo item em cada ramo.

Gráfico 8

RELAÇÃO ENTRE A ESPECIALIDADE ATRIBUÍDA E AS FUNÇÕES DESEMPENHADAS, POR RAMO



Fonte: DGRDN/MDN

claro potencial de melhoria, sobretudo no Exército, no que se refere à capacidade de a formação dada no âmbito da especialidade preparar o militar para o efetivo desempenho de funções.

Esta última constatação ganha ainda mais relevância quando se analisa a **relação percecionada entre a especialidade atribuída e as funções efetivamente desempenhadas** [gráfico 8]. O Exército regista a percentagem mais elevada de militares que consideram que a especialidade que detêm não tem uma relação evidente com as funções que desempenham. Este facto, aliado à percentagem [41,6%] de inquiridos que consideram que a formação recebida não preparou para o desempenho de funções, alerta para a existência de militares que não desempenham funções no âmbito da especialidade que lhes é atribuída. Ora, num modelo assente na profissionalização, que se pretende que proporcione um percurso lógico e coerente, este é um dado que merece reflexão e intervenção para que a gestão de empenhamento que é feito dos militares tenha a especialidade como critério.

No que concerne à **avaliação de dimensões mais específicas da prestação de serviço efetivo**, os gráficos 9, 10 e 11 representam uma súmula dos resultados, para cada ramo, obtidos nos indicadores de satisfação com: [1] as tarefas desempenhadas; [2] as

condições de apoio [alojamento, alimentação e espaços de convívio]; [3] a remuneração; [4] a carreira e as oportunidades de desenvolvimento profissional e [5] a aplicação dos incentivos.

Da sua observação, é possível concluir que, de uma forma geral, a Força Aérea aparece como o ramo com resultados mais satisfatórios, surgindo depois a Marinha e, por fim, o Exército.

Os principais indicadores de insatisfação apontados pelos militares da Marinha [gráfico 9] são o salário e as condições de apoio, não sendo igualmente de negligenciar as percentagens de inquiridos, próximas de 40%, insatisfeitos com as perspetivas de carreira ou com as tarefas que desempenham.

No caso do Exército as percentagens de militares insatisfeitos com as dimensões em análise estão sempre próximas dos 50%, traduzindo um padrão de avaliações tendencialmente negativas [gráfico 10].

A Força Aérea apresenta um conjunto de resultados mais positivo, destacando-se como principal indicador de insatisfação a componente remuneratória, na qual quase 46% dos inquiridos se mostraram descontentes [gráfico 11].

Gráfico 9

RESUMO DOS INDICADORES DE SATISFAÇÃO DOS MILITARES DA MARINHA



Fonte: DGRDN/MDN

Gráfico 10

RESUMO DOS INDICADORES DE SATISFAÇÃO DOS MILITARES DO EXÉRCITO



Fonte: DGRDN/MDN

Gráfico 11

RESUMO DOS INDICADORES DE SATISFAÇÃO DOS MILITARES DA FORÇA AÉREA



Fonte: DGRDN/MDN

Além destes indicadores específicos foi também avaliada a **satisfação global com o percurso profissional** desenvolvido no ramo. Os resultados, expressos no gráfico 12, replicam a tendência evidenciada pelas dimensões mais específicas, ou seja, os níveis de satisfação global exibidos pelos militares a propósito do percurso profissional desenvolvido não são muito elevados e sustentam o mesmo escalonamento relativo entre os ramos.

Aferidas as apreciações manifestadas pelos militares inquiridos procurou-se também compreender os principais **fatores que concorrem para a explicação da satisfação global** dos militares de cada ramo, através da análise de regressão.

Os resultados obtidos evidenciaram que, para todos os ramos, a apreciação da **aplicação dos incentivos** e a satisfação com as **oportunidades de desenvolvimento profissional**, embora com importâncias explicativas diferentes, são os dois principais preditores da avaliação global do percurso profissional, assumindo-se, portanto, como aspetos prioritários na definição de qualquer estratégia de intervenção que vise o incremento dos níveis de satisfação dos militares RV/RC.

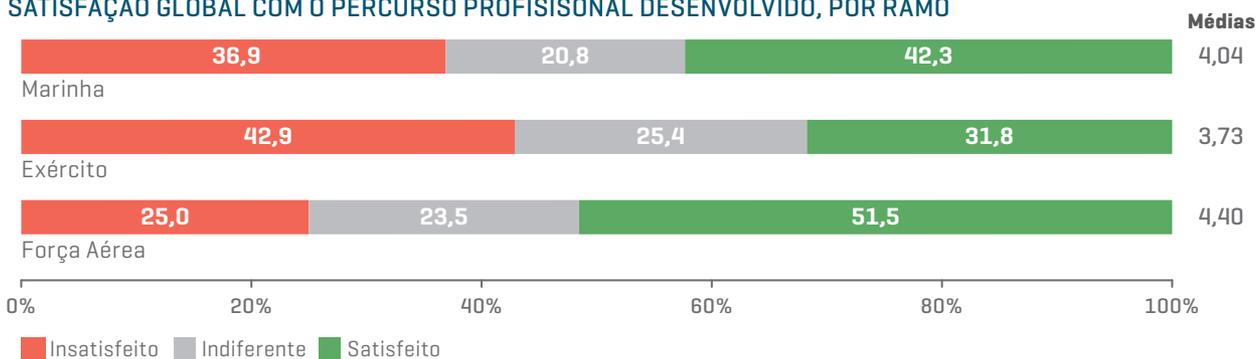
O salário, apesar de ter sido a dimensão apreciada com valores mais baixos, revelou uma importância explicativa residual, o que significa que apesar de os indivíduos estarem insatisfeitos com o salário, a sua satisfação global com o percurso que desenvolveram não é tanto explicada por esta insatisfação com a componente remuneratória, mas sim pelos outros fatores referenciados.

Em matéria de profissionalização das FA, os militares RV/RC desempenham um duplo papel: são, por um lado, militares profissionais e, por outro, representantes e porta-vozes dessa mesma profissão. Por isso, os dados obtidos sobre os níveis de satisfação destes militares assumem-se como um campo estratégico de monitorização que, se não for devidamente acautelado, pode contribuir para a erosão da atratividade do serviço militar enquanto atividade profissional e para a diminuição da capacidade de recrutamento das FA.

Além disso, os valores de satisfação encontrados demonstram que o modelo de profissionalização evidencia algumas vulnerabilidades, mas, porque a situação não é igual em todos os ramos, quer na sua configuração quer na sua intensidade, também permitem perceber que há formas de potenciar a sua sustentabilidade.

Gráfico 12

SATISFAÇÃO GLOBAL COM O PERCURSO PROFISISONAL DESENVOLVIDO, POR RAMO



Fonte: DGRDN/MDN

Como se projetam no futuro, após a saída das Forças Armadas?

Sendo desenhada para uma permanência temporária na Instituição Militar, a prestação de serviço em RC deve capacitar o militar para a transição para o mercado de trabalho civil. É, portanto, de toda a pertinência procurar perceber quais os principais pilares em que assentam as perspectivas e projetos futuros dos militares, bem como as suas possíveis variações por ramo de proveniência, sexo ou grau de escolaridade.

Para aferir as **projeções profissionais**, foram apresentados vários cenários aos militares inquiridos, questionando-os sobre o que consideravam mais provável acontecer no seu futuro profissional. Os resultados obtidos [tabela 3] permitiram verificar que as intenções futuras dos militares em termos profissionais divergem em função do ramo a que pertencem. Percentagens significativas de militares da Marinha e da Força Aérea, 35,1% e 29,8%, respetivamente, têm como objetivo ingressar no QP das FA, desenvolvendo assim um projeto profissional de integração plena na Instituição. Por outro lado, apenas 9,6% dos militares do Exército manifestam uma intenção análoga, assumindo como principal pretensão o ingresso nas Forças de Segurança [25,8%].

Estes resultados podem ser melhor compreendidos se se tiver em conta que as possibilidades efetivas

de ingressar no QP dos ramos diferem em cada um deles. Assim, os três ramos admitem a possibilidade de ingressar no QP através dos concursos para as categorias de Oficiais e Sargentos, mas apenas a Marinha possui QP para a categoria de Praças.

Esta condicionante é obviamente relevante para se entenderem os resultados encontrados na tabela 3, ainda que não possa olvidar-se a influência da apreciação que os militares de cada um dos ramos fazem do percurso profissional que até então desenvolveram.

Procurou-se também perceber se o **sexo** dos militares era um **fator diferenciador na projeção profissional**. Os resultados expostos na tabela 4 mostram que existem variações interessantes, quando se comparam homens e mulheres. O ingresso na Função Pública é um cenário que diferencia significativamente as militares dos militares, na medida em que 19,6% das primeiras o elegeram como projeto de futuro, enquanto apenas 8,7% dos homens fizeram escolha semelhante. A tendência inversa, isto é, os projetos que tendem a ser preferidos pelos homens de forma mais vincada associam-se ao ingresso nas Forças de Segurança [24,3% vs 13,7%] e à emigração [17,9% vs 11,2%].

Tabela 3
PROJEÇÃO PROFISSIONAL DOS MILITARES, POR RAMO [%]

| Projeto futuro | Marinha | Exército | Força Aérea |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Criar o próprio emprego | 6,4 | 12,8 | 8,6 |
| Ingressar na Função Pública | 7,2 | 11,0 | 7,6 |
| Ingressar nas Forças de Segurança | 15,2 | 25,8 | 16,3 |
| Ingressar no QP das FA | 35,1 | 9,6 | 29,8 |
| Ingressar numa empresa privada | 12,5 | 12,3 | 15,9 |
| Emigrar para outro país | 7,1 | 13,6 | 9,2 |
| Não tem ainda um projeto profissional definido | 14,2 | 13,1 | 12,2 |

Fonte: DGRDN/MDN

Outra variável importante na análise da projeção profissional que os militares fazem para o seu futuro é o **grau de escolaridade**. A tabela 5 traduz a variação na configuração dos projetos profissionais em função da escolaridade dos inquiridos. Analisando os resultados, é possível constatar que existem projetos profissionais que tendem a ser apresentados com mais frequência pelos militares mais escolarizados, nomeadamente o ingresso numa empresa privada [21,4%] e na Função Pública [20,3%], não sendo também de negligenciar a percentagem dos que perspectivam o ingresso no QP das FA [16,1%]. No extremo oposto, isto, é focando os militares que não concluíram a escolaridade obrigatória, verifica-se a intenção de ingresso nas Forças de Segurança [20%], de emigrar [17,9%] ou de criar o próprio emprego [15%]. É também interessante notar que é neste segmento de inquiridos menos escolarizados que se verifica uma maior indefinição no que ao futuro profissional diz respeito. Os militares com o 12.º ano mostram-se inclinados para o ingresso nas Forças de Segurança [26,7%] e no QP das FA [19,1%].

Tabela 4
PROJEÇÃO PROFISSIONAL DOS MILITARES,
POR SEXO [%]

| Projeto futuro | Masculino | Feminino |
|--|-------------|-------------|
| Criar o próprio emprego | 11,7 | 9,0 |
| Ingressar na Função Pública | 8,4 | 19,6 |
| Ingressar nas Forças de Segurança | 24,3 | 13,7 |
| Ingressar no QP das FA | 15,9 | 18,7 |
| Ingressar numa empresa privada | 13,3 | 11,4 |
| Emigrar para outro país | 17,9 | 11,2 |
| Não tem ainda um projeto profissional definido | 16,3 | 12,0 |

Fonte: DGRDN/MDN

Tabela 5
PROJEÇÃO PROFISSIONAL DOS MILITARES, EM FUNÇÃO DA ESCOLARIDADE [%]

| Projeto futuro | <12.º ano | 12.º ano | Ensino Superior |
|--|-------------|-------------|-----------------|
| Criar o próprio emprego | 15,0 | 9,7 | 13,5 |
| Ingressar na Função Pública | 7,5 | 8,7 | 20,3 |
| Ingressar nas Forças de Segurança | 20,0 | 26,7 | 7,4 |
| Ingressar no QP das FA | 8,2 | 19,1 | 16,1 |
| Ingressar numa empresa privada | 13,3 | 11,4 | 21,4 |
| Emigrar para outro país | 17,9 | 11,2 | 7,0 |
| Não tem ainda um projeto profissional definido | 16,3 | 12,0 | 12,4 |

Fonte: DGRDN/MDN

Notas conclusivas

O presente Estudo, desenvolvido para ser um dos instrumentos de avaliação e desenvolvimento do modelo de profissionalização do serviço militar, centra-se naquilo que são as perceções e perspetivas dos militares que integram o RV/RC. Os principais pontos a destacar deste trabalho são:

- Foram inquiridos cerca de 70% dos militares RV/RC das Forças Armadas (7321 militares: 819 da Marinha; 5136 do Exército; 1366 da Força Aérea);
- Ao nível da **caracterização sociodemográfica**, o dado mais importante é o forte incremento da qualificação escolar dos militares [22,9% não concluíram o 12º ano, 65,3% possuem 12º ano e 11,8% o ensino superior], nomeadamente quando comparada com a avaliada em 2008;
- No que concerne às **motivações de ingresso nas FA**, verificou-se que os fatores motivacionais para o ingresso que se revelaram importantes para os militares dos três ramos apresentam um pendor marcadamente institucional e de identificação intrínseca com a Instituição Militar [a atração pelas atividades e missões das Forças Armadas, servir Portugal/participar na defesa e representação do país e a atração pelos valores característicos da vida militar]. Já os fatores motivacionais que diferenciam os ramos situam-se numa vertente mais ocupacional/profissional. Os militares da Força Aérea e da Marinha destacam a continuidade dos estudos/obtenção de formação e, no caso dos últimos, também a possibilidade de concorrer ao QP das FA. Os militares que ingressaram no Exército dão uma importância significativa à possibilidade de concorrer às Forças de Segurança;
- Relativamente aos **perfis de escolha do ramo**, nota-se a expressão de lógicas mais instrumentais na Força Aérea que contrastam, em parte, com o evidenciado pelos militares que escolheram a Marinha, que, ainda que se motivem também pela obtenção de formação e qualificação e pelo prestígio que atribuem ao ramo, são atraídos em grande medida pelas missões nacionais e internacionais associadas à profissão. Os que ingressam no Exército, tendencialmente menos qualificados, motivam-se essencialmente pela proximidade da área de residência;
- No que concerne a indicadores de **satisfação**, importa assinalar que os níveis de satisfação global exibidos pelos militares a propósito do percurso profissional desenvolvido nas Forças Armadas não são muito elevados e evidenciam um relativo escalonamento entre os ramos, em que foi possível concluir que a Força Aérea aparece como o ramo com resultados mais satisfatórios, surgindo depois a Marinha e, por fim, o Exército;
- Nos indicadores de satisfação mais específicos, os militares da Marinha demonstraram-se insatisfeitos com o salário (60%) e as condições de apoio (49,7%), não sendo igualmente de negligenciar as percentagens de inquiridos, próximas de 40%, insatisfeitos com as perspetivas de carreira e com as tarefas que desempenham;
- Os resultados dos militares do Exército mostraram baixos níveis de satisfação na generalidade dos indicadores avaliados, bem como na avaliação global do percurso militar desenvolvido;
- No caso da Força Aérea, destaca-se como principal indicador de insatisfação a componente remuneratória, com a qual quase 46% dos inquiridos se mostraram descontentes;
- Ao nível da **projeção do futuro profissional**, os resultados obtidos permitiram tornar evidente duas lógicas distintas em termos de perspetivas de futuro: uma de maior vinculação institucional (Marinha e Força Aérea) e outra [a do Exército] com uma natureza um pouco mais instrumental.

Este Estudo conseguiu captar uma fotografia da situação atual da profissionalização do serviço militar, a partir de uma das suas perspetivas principais: a dos militares que integram o RV/RC que, simultaneamente, são os seus principais divulgadores na rede social a que pertencem. Trata-se de uma fotografia que identifica os pontos fortes, assim como as principais fragilidades do sistema em cada um dos ramos e que pretende ajudar a definir estratégias de atuação (de correção ou desenvolvimento) com maior grau de ajustamento.

Os grandes desafios para a profissionalização

- A reforma estrutural da formação profissional, tendo em vista o alinhamento face ao Sistema Nacional de Qualificações;
- A aposta na implementação de uma gestão de recursos que permita o desenvolvimento de percursos profissionais lógicos, com coerência entre formação [certificável] e atividades desenvolvidas;
- O reforço da eficácia dos processos de reinserção, após a prestação de serviço militar;
- Maximizar o funcionamento [aplicação] do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar;
- Potenciar o recrutamento feminino;
- A melhoria das condições de habitabilidade e de apoio nas Unidades militares;
- A maior integração e coordenação nos processos de comunicação da profissão militar.



Março de 2019