

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL GENERAL
2020/2021**



TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO INDIVIDUAL

**A SUSTENTABILIDADE DAS CARREIRAS MILITARES E A
COMPLEMENTARIDADE ENTRE AS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE
SERVIÇO NAS FORÇAS ARMADAS**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS.**

**José Dias Lages
Coronel de Infantaria**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

A SUSTENTABILIDADE DAS CARREIRAS MILITARES E
A COMPLEMENTARIDADE ENTRE AS FORMAS DE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NAS FORÇAS ARMADAS

Coronel de Infantaria, José Dias Lages

Trabalho de Investigação Individual do CPOG 2020/2021

Pedrouços 2021



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

A SUSTENTABILIDADE DAS CARREIRAS MILITARES E
A COMPLEMENTARIDADE ENTRE AS FORMAS DE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NAS FORÇAS ARMADAS

Coronel de Infantaria, José Dias Lages

Trabalho de Investigação Individual do CPOG 2020/2021

Orientador: Brigadeiro-General, João Luís Morgado Silveira

Pedrouços 2021



Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, José Dias Lages, declaro por minha honra que o documento intitulado “A Sustentabilidade das Carreiras Militares e a Complementaridade entre as Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas” corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida, enquanto auditor do Curso de Promoção a Oficial General 2020/2021 no Instituto Universitário Militar, e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, 7 de maio de 2021

José Dias Lages
Coronel de Infantaria



Agradecimentos

Ao meu prezado orientador, o Brigadeiro-general João Luís Morgado Silveira pela permanente disponibilidade, rigor, clareza, apoio e esclarecidos conselhos prestados no desenvolvimento do trabalho de investigação.

À Tenente-coronel Cristina Paula de Almeida Fachada, docente do Instituto Universitário Militar, pela sua indispensável ajuda na conceção do modelo de análise e validação da norma ao longo de todo o trabalho.

Um agradecimento especial a todos os participantes pela disponibilidade manifestada, pela experiência que partilharam e pelos contributos recolhidos durante as entrevistas, que possibilitaram a realização desta investigação: Tenente-general José António da Fonseca e Sousa, Vice-almirante Vladimiro Neves Coelho, Tenente-general José Augusto de Barros Ferreira, Major-general António Carlos de Amorim Temporão, Major-general Jorge Manuel Barreiro Saramago, Comodoro José Rafael Salvado de Figueiredo, Professora-Doutora Maria Helena Chaves Carreiras e Dr. Alberto António Rodrigues Coelho.

Aos adidos de defesa junto das Embaixadas portuguesas na Alemanha, em Espanha e em França, pelos contactos estabelecidos na obtenção de informação e ao adido militar do Reino Unido pelo apoio prestado.

Ao Coronel de Infantaria Pedro Barreiro e ao Tenente-coronel de Cavalaria Fernando Amorim da Cunha, pela colaboração prestada durante a pesquisa documental.

Aos camaradas auditores do Curso de Promoção a Oficial General 2020/2021, manifesto o meu elevado apreço, pela camaradagem, apoio e ânimo à realização deste trabalho.

Por fim agradeço à minha esposa Maria Januária e ao meu filho Diogo José, pelo forte incentivo e compreensão.

Bem hajam.



Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento teórico e conceptual	3
2.1 Estado da arte.....	3
2.1.1 Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas portuguesas	4
2.1.2 Efetivos autorizados em Regime de Voluntariado, Regime de Contrato, Regime de Contrato Especial e Quadros Permanentes de Praças.....	5
2.1.3 Serviço efetivo em Regime de Voluntariado	6
2.1.4 Serviço efetivo em Regime de Contrato	6
2.1.5 Serviço efetivo em Regime de Contrato Especial.....	7
2.1.6 Serviço efetivo nos Quadros Permanentes.....	8
2.2 Modelo de análise	9
3. Metodologia e método	10
3.1 Metodologia.....	10
3.2 Método.....	10
3.2.1 Participantes e procedimentos.....	10
3.2.2 Instrumentos de recolha de dados	11
3.2.3 Técnica análise de dados.....	11
4. Análise dos dados e discussão dos resultados	12
4.1 Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas	12
4.1.1 Serviço efetivo em Regime de Voluntariado	12
4.1.2 Serviço efetivo em Regime de Contrato	13
4.1.3 Serviço efetivo em Regime de Contrato Especial.....	15
4.1.4 Serviço efetivo nos Quadros Permanentes.....	16
4.1.5 Síntese conclusiva e resposta à QD1	17
4.2 Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças em alguns Países da NATO	18
4.2.1 Alemanha	18



4.2.2	Espanha	19
4.2.3	França.....	20
4.2.4	Reino Unido	24
4.2.5	Tendências	26
4.2.6	Síntese conclusiva e resposta à QD2	27
4.3	Proposta de contributos para potenciar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas, e resposta à QC.....	28
5.	Conclusões	29
	Referências bibliográficas	31

Índice de Apêndices

Apêndice A - Evolução do efetivo máximo e existente, no Regime de Contrato, nas Forças Armadas portuguesas de 2004 a 2020	Apd A-1
Apêndice B - <i>Request for Information</i>	Apd B-1
Apêndice C - Guião das Entrevistas	Apd C-1
Apêndice D - Análise de Conteúdo final das entrevistas	Apd D-1
Apêndice E - Matrizes de unidades de contexto e de registo por questão da entrevista	Apd E-1

Índice de Figuras

Figura 1 - Tempos de serviço máximos nas FPS efetivo	5
Figura 2 - Efetivos máximos, na categoria de Praças, versus existências em RC nas FFAA portuguesas.....	7
Figura 3 - Militares da categoria de Praças em Serviço Efetivo no RV	12
Figura 4 - Evolução dos efetivos máximos e existente em RV e RC na Marinha, na categoria de Praças.....	13
Figura 5 - Evolução dos efetivos máximos e existente em RV e RC no Exército, na categoria de Praças.....	14
Figura 6 - Evolução dos efetivos máximos e existente em RC na Força Aérea, na categoria de Praças	14
Figura 7 - Evolução dos efetivos máximos e existente nos QP da Marinha, na categoria de Praças	17



Figura 8 - Regime de Serviço Militar Voluntário e de Tempo Limitado das FFAA Alemãs	19
Figura 9 - Compromisso Inicial, de Longa Duração e Vínculo Permanente.....	20
Figura 10 - Contratos iniciais e renovações dos <i>Militaires Engagés</i> do <i>Armée de Terre</i> ...	22
Figura 11 - Contratos iniciais e renovações na <i>Marine National</i>	22
Figura 12 - Contratos Tipo dos <i>Militaires Techniciens de l'Air</i>	23
Figura 13 - Tipo de compromissos na <i>Royal Navy</i> e <i>Royal Marines</i> do RU.....	24
Figura 14 - Tipos de compromissos existente no Exército do RU	25
Figura 15 - Tipos de compromissos existentes na <i>Royal Air Force</i> do RU	26

Índice de Quadros

Quadro 1 - Objetivos de investigação.....	2
Quadro 2 - Modelo de Análise	9
Quadro 3 - Entidades participantes no estudo	10
Quadro 4 - Tendências dos modelos estudados.....	26

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Efetivo autorizado em RV, RC e RCE, na categoria de Praças, para o ano de 2021	5
Tabela 2 - Efetivo autorizado dos QP, na Marinha, na categoria de Praças, para o ano de 2021	5
Tabela 3 - Efetivo que transitou entre FPS e de categoria.....	23



Resumo

A profissionalização das Forças Armadas portuguesas assente num modelo de voluntariado veio a alterar a gestão dos seus recursos humanos no atual modelo de Serviço Militar em resultado das missões que lhes foram conferidas.

Este estudo teve como objetivo propor contributos para reforçar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas, seguindo uma metodologia baseada num raciocínio indutivo, apoiada numa estratégia de investigação qualitativa e num desenho de pesquisa de estudo de caso.

Da análise documental e do conteúdo das entrevistas semiestruturadas a oito especialistas nacionais (miliares e civis) com responsabilidade na área dos recursos humanos concluiu-se que nas Praças o Regime de Contrato é o que mantém a estabilidade do efetivo e a principal fonte de recrutamento para os Quadros Permanentes (pilar de estabilidade), ao invés do Regime de Voluntariado, só existente no Exército. Adicionalmente, o Regime de Contrato Especial oferece maior permanência e um aumento de qualificações técnicas. Dos *request for information* aos Adidos de Defesa junto das Embaixadas da Alemanha, França, Espanha e Reino Unido, identificaram-se as suas principais tendências, consubstanciadas em regimes de curta e longa duração, características passíveis de serem consideradas nos modelos existentes nas Forças Armadas portuguesas.

Palavras-chave:

Forças Armadas, Formas de Prestação de Serviço, Regime de Voluntariado, Regime de Contrato, Regime de Contrato Especial, Quadros Permanentes.



Abstract

The professionalization of the Portuguese Armed Forces based on a voluntary model has changed the management of their human resources in the current model of Military Service because of the missions assigned to them.

This study aimed to propose contributions to reinforce the Military Forms of Service Provision in the category of enlisted men in the Portuguese Armed Forces, following a methodology based on inductive reasoning, supported by a qualitative research strategy and a case study research design.

From the documental analysis and the content of semi-structured interviews with eight national specialists (military and civilian) with responsibility in human resources, it was concluded that the Contract Regime is the main source of recruitment for the Permanent Personnel (pillar of stability) and maintains the stability of the personnel, as opposed to the Voluntary Regime, which only exists in the Army. Additionally, the Special Contract Regime offers greater permanence and an increase in technical qualifications. From the request for information to the Defense Attachés at the Embassies of Germany, France, Spain and the United Kingdom, their main tendencies were identified, embodied in short and long-term regimes, characteristics that may be considered in the existing models in the Portuguese Armed Forces.

Keywords:

Armed Forces, Military Forms of Service Provision, Volunteer Regime, Contract Regime, Special Contract Regime, Permanent Staff.



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

BJV	<i>Bundesministerium de Justiz und für Verbraucherschutz</i>
CQTS	Certificado de Qualificação Técnica Superior
DPFA	Direção de Pessoal da Força Aérea
DPM	Direção de Pessoal da Marinha
DPMM	<i>Direction du Personnel Militaire de la Marine</i>
DRHAA	<i>Direction des Ressources Humaines de l'Armée de l'Air</i>
DRHAT	<i>Direction des Ressources Humaines de l'Armée de Terre</i>
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
EMGFA	Estado-Maior-General das Forças Armadas
ES	<i>Engagement Stage</i>
Esp	Espanha
FFAA	Forças Armadas
FPS	Forma(s) de Prestação de Serviço
Fr	França
Ger	Alemanha
IUM	Instituto Universitário Militar
LSM	Lei do Serviço Militar
MDR	<i>Militaire du Rang</i>
MFDA	Ministério Federal da Defesa da Alemanha
NATO	Organização do Tratado do Atlântico Norte
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo Geral
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
QMF	<i>Quartiers-mâitres et Matelots de la Flotte</i>
QP	Quadros Permanentes
RC	Regime de Contrato
RCE	Regime de Contrato Especial
RFI	<i>Request for Information</i>
RU	Reino Unido
RV	Regime de Voluntariado



SMO	Serviço Militar Obrigatório
TII	Trabalho de Investigação Individual
UK	<i>United Kingdom</i>



1. Introdução

A Lei do Serviço Militar (LSM) (Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro) estabeleceu o voluntariado como a Forma de Prestação de Serviço (FPS) militar para o tempo de paz, atribuindo um período de transição até 2004, do anterior modelo, Serviço Militar Obrigatório (SMO), para o atual.

Deste modo a criação dos Regimes de Voluntariado (RV) e de Contrato (RC) na LSM (Lei n.º 174/1999), e de Contrato Especial (RCE) (Decreto-Lei n.º 130/2010, de 14 de dezembro), contribuíram para a existência de um sistema que se pretendia, por um lado, pautar-se por uma gestão rigorosa e criteriosa dos recursos humanos, em consonância com as disponibilidades orçamentais e necessidades operacionais, e por outro, promotor de uma maior eficiência e flexibilidade das Forças Armadas portuguesas (FFAA).

Por outro lado, tem-se ainda os Quadros Permanentes (QP), estatuídos pelo Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, apenas para a Marinha, onde os militares adquirem um vínculo definitivo às FFAA.

Para potenciar os efeitos que estas FPS podem apresentar quanto à manutenção e estabilidade dos efetivos nos Ramos foram recentemente alteradas as condições de acesso ao RCE pelo Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro, faltando regular as áreas funcionais que este regime irá contemplar.

O presente estudo tem, assim, como objeto de investigação as FPS nas FFAA portuguesas, e está delimitado (Santos & Lima, 2019, p. 42):

- Temporalmente, ao período que decorre entre o estabelecimento do fim do SMO (Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro, p. 6549), em novembro de 2004 e a atualidade (2020);
- Espacialmente, a Portugal, e, adicionalmente, a alguns países da Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO), como sejam a Alemanha, a Espanha, a França e o Reino Unido;
- Em termos de conteúdo, ao efetivo em RV, RC, RCE e dos QP na categoria de Praças nas FFAA portuguesas, não sendo considerada a FPS efetivo decorrente de convocação ou mobilização.

Para tal, definem-se como Objetivos Geral (OG) e Específicos (OE) os constantes do Quadro 1.



Quadro 1 - Objetivos de investigação

Objetivo Geral
Propor contributos para reforçar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas.
Objetivos Específicos
OE1 - Analisar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas.
OE2 - Analisar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças em alguns países na NATO.

Em consonância com os objetivos anteriormente descritos, elenca-se a Questão Central (QC) do estudo: *Quais os contributos que permitem reforçar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas?*

Estruturalmente, este trabalho é constituído por cinco capítulos. Este primeiro, destinado à introdução. O segundo, relacionado com o enquadramento teórico e conceptual, bem como a apresentação do modelo de análise. O terceiro, respeitante à metodologia e ao método utilizados. O quarto, destinado à análise dos dados e discussão dos resultados, e à resposta às questões de investigação. O quinto, e último, orientado para as conclusões, contributos para o conhecimento, limitações, sugestões de estudos futuros e recomendações de ordem prática.



2. Enquadramento teórico e conceptual

A presente investigação insere-se no domínio das Ciências Militares, na área do “Comportamento humano e saúde em contexto militar” (Decreto-Lei n.º 249/2015, de 28 de outubro, p. 9300), apresentando-se, no presente capítulo, a revisão da literatura respeitante ao conceito estruturante “Prestação de Serviço na categoria de Praças” e o modelo de análise que a irá nortear.

2.1 Estado da arte

O atual quadro legal aprovado pela LSM em 1999 (Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro, p. 6541) consagra a prestação do serviço efetivo nas FPS nos QP, em RC e em RV, em detrimento de uma outra modalidade, até então em vigor, i.e., a obrigação de prestar o serviço efetivo normal.

Neste enquadramento, o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) (Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, p. 3202) definiu que o serviço efetivo nos QP

compreende a prestação de serviço pelos cidadãos que, tendo ingressado voluntariamente na carreira militar, adquirem vínculo definitivo às FFAA, designado por nomeação. [O serviço efetivo em RC] compreende a prestação de serviço militar voluntário por um período de tempo definido na LSM, com vista à satisfação das necessidades das FFAA ou ao eventual ingresso do militar em RC nos QP. [Por último, o serviço efetivo em RV] compreende a prestação de serviço militar voluntário pelo período de tempo definido na LSM, com vista à satisfação das necessidades das FFAA, ao ingresso do militar em RV no RC ou ao eventual recrutamento para os QP.

Relativamente aos períodos de tempo, num e noutra regime, a LSM (Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro, pp. 6541, 6544) estabeleceu para o: RC, os períodos de tempo mínimo e máximo, respetivamente de dois e seis anos; RV, de 12 meses. Já o artigo 2.º do RCE é referido que o serviço efetivo neste regime

tem por finalidade contribuir para o cumprimento das missões dos Ramos das Forças Armadas e apenas tem lugar em situações funcionais cujo grau de formação e treino, habilitações académicas específicas e particulares exigências técnicas tornam conveniente uma prestação de serviço efetivo de duração prolongada, que garanta maior estabilidade na gestão dos recursos humanos militares. (Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro, p. 4934)



2.1.1 Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas portuguesas

Com o fim do SMO instituído pela LSM, esta, estatuiu no seu n.º 4 do artigo 1.º que “Em tempo de paz, o serviço militar baseia-se no voluntariado” (Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro, p. 6541). Porém a transição do Serviço Efetivo Normal é regulada pelo Regulamento da LSM, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro, e que, neste âmbito, articula nos Ramos das FFAA a execução do recrutamento especial dos voluntários nos QP, do recrutamento normal nas várias FPS efetivo, designadamente, em RC e em RV, e o decorrente de convocação ou mobilização (p. 6425).

Contudo, no n.º 3 do artigo 28.º da LSM é referido que

podem ser criados, por decreto-lei, regimes de contrato com a duração máxima até 20 anos para situações funcionais cujo grau de formação e treino, tipo de habilitações académicas e exigências técnicas tornem desejável uma garantia de prestação de serviço mais prolongada. (Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro, p. 6544)

Assim, o Decreto-Lei n.º 130/2010, de 14 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro, estabeleceu, no seu âmbito, que o RCE “apenas tem lugar em situações funcionais cujo grau de formação e treino, habilitações académicas específicas e particulares exigências técnicas tornam conveniente uma prestação de serviço efetivo de duração prolongada, que garanta maior estabilidade na gestão dos recursos humanos militares” (p. 4933), e, no seu artigo 11.º, as condições de promoção específicas para o RCE (p. 4935).

A estas FPS, transversais aos Ramos das FFAA portuguesas, estão associadas um período máximo de permanência nas fileiras próprio de cada Regime (Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro). Quer a LSM quer o diploma que estatui o RCE, estabeleceram que esses períodos vão até 12 meses para RV, e seis anos para o RC (Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro, pp. 6541, 6544), e 18 anos para o RCE (Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro, p. 4934).

Na Figura 1 indicam-se os tempos de permanência máximos nas FPS e o modo como se relacionam entre si, conforme referido no EMFAR (Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio), na LSM e no RCE.

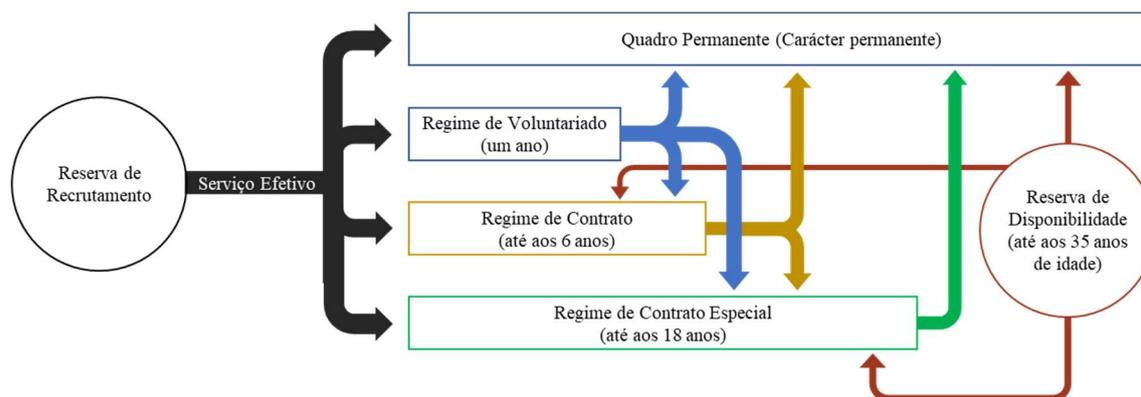


Figura 1 - Tempos de serviço máximos nas FPS efetivo

Fonte: Construída a partir da Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro, do Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro e do Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio.

2.1.2 Efetivos autorizados em Regime de Voluntariado, Regime de Contrato, Regime de Contrato Especial e Quadros Permanentes de Praças

Os efetivos militares em RV e em RC, incluindo em RCE, por Ramos e categoria, bem como os que desempenham funções nas estruturas do Estado-Maior-General das Forças Armadas (EMGFA), para o ano de 2021, são os que se apresentam na Tabela 1 (Decreto-Lei n.º 104/2020, de 22 de dezembro, pp. 9-10).

Tabela 1 - Efetivo autorizado em RV, RC e RCE, na categoria de Praças, para o ano de 2021

Categoria de Praças	Marinha	Exército	Força Aérea	Totais
Ramos	902	9079	1446	11427
EMGFA	6	327	70	403
Totais	908	9406	1516	11830

Fonte: Adaptado a partir de Decreto-Lei n.º 104/2020, de 22 de dezembro (pp. 9-10)

A Marinha é o único Ramo das FFAA que, atualmente, tem estabelecido um efetivo dos QP na categoria de Praças, conforme se apresenta na Tabela 2 (Decreto-Lei n.º 104/2020, de 22 de dezembro).

Tabela 2 - Efetivo autorizado dos QP, na Marinha, na categoria de Praças, para o ano de 2021

Postos	Marinha	EMGFA	Fora das FFAA	Efetivo máximo
Cabo-mor	227	13	38	278
Cabo	1710	93	100	1903
Primeiro-marinheiro	1029	34	11	1074
Totais	2966	140	149	3255

Fonte: Construído a partir de Decreto-Lei n.º 104/2020, de 22 de dezembro (pp. 6-8)



Sem prejuízo dos quantitativos máximos de militares das FFAA, os efetivos a afetar, por cada Ramo, à Autoridade Marítima Nacional e à Autoridade Aeronáutica Nacional, para o ano de 2021 (artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 104/2020, de 22 de dezembro) foram fixados, respetivamente, pelo Despacho n.º 1706/2021, de 15 de fevereiro, de Praças da Marinha, por postos, autorizados a prestar serviço na Autoridade Marítima Nacional, em 111 Cabos-mor e/ou Cabos e 15 Primeiros e/ou Segundos-marinheiros e pelo Despacho n.º 1770/2021, de 17 de fevereiro, não foi fixado qualquer efetivo em Praças da Força Aérea a prestar serviço na Autoridade Aeronáutica Nacional.

2.1.3 Serviço efetivo em Regime de Voluntariado

Estabelece o n.º 5 do artigo 3.º da LSM que “o serviço efetivo em regime de voluntariado corresponde à assunção voluntária de um vínculo às FFAA por um período de 12 meses, [...] findo o qual o militar pode ingressar no serviço efetivo em regime de contrato” (Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro, p. 6541).

Assim, a importância deste regime assume-se, segundo Capelas (2020, p. 148) como uma “porta de entrada preferencial para o RC” uma vez que o n.º 1 do artigo 32.º da Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro, refere que “após o termo do respetivo período de prestação de serviço, [pode] requerer a sua permanência no serviço efetivo, em [RC]”.

Neste sentido, Capelas (2020, p. 148) suscitou que entre o RV e o RC não existe diferença, porém permite ao cidadão prestar serviço por mais um ano.

Também Cardoso (2008, p. 91) alude que o RV teve, no início da sua implementação, grande adesão, mas ao longo dos anos tem vindo a perder efetivo, tendo mesmo a Marinha e a Força Aérea, desde o ano de 2004, deixado de recrutar para o RV e apenas a fazê-lo para o RC.

2.1.4 Serviço efetivo em Regime de Contrato

Sendo que o n.º 4 do artigo 3.º da Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro determinou que o serviço efetivo em RC “corresponde à prestação de serviço militar voluntário por parte dos cidadãos durante um período de tempo limitado, com vista à satisfação das necessidades das FFAA” (p. 6541), este mostra-se como a FPS mais relevante, na categoria de Praças, como se pode inferir da Figura 2. Refira-se a este respeito que os efetivos existentes nas FFAA portuguesas, no período em estudo ficaram quase sempre abaixo dos efetivos autorizados (Figura 2). No Apêndice A apresenta-se a evolução do efetivo em RC.

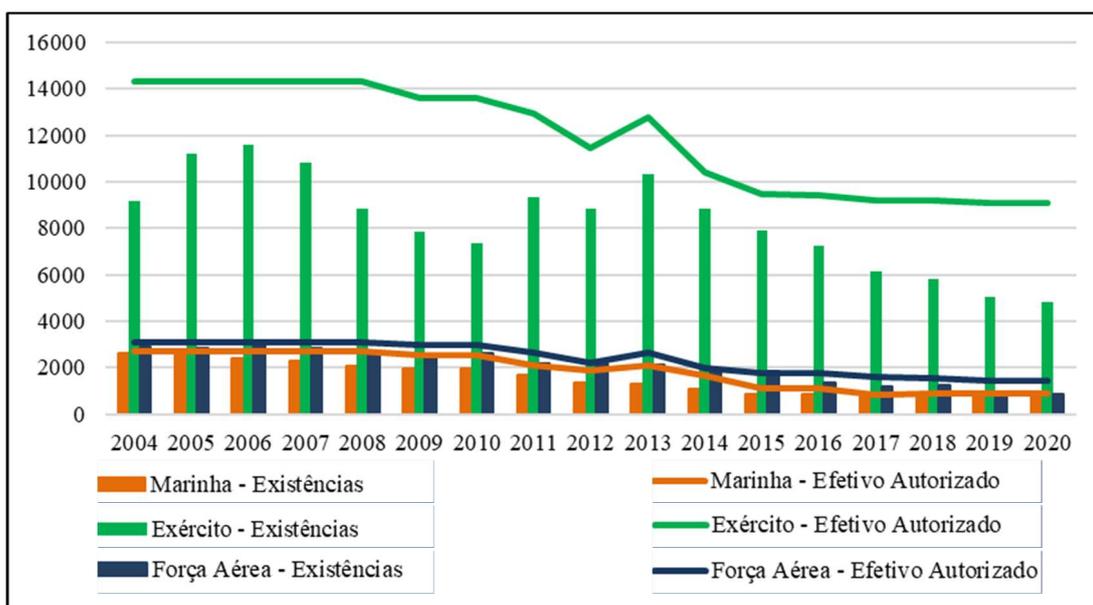


Figura 2 - Efetivos máximos, na categoria de Praças, versus existências em RC nas FFAA portuguesas

Fonte: Construído a partir de Decreto Regulamentar n.º 12/2009, 17 de julho, Decreto Regulamentar n.º 21/2004, de 26 de maio, Decreto-Lei n.º 241/2015, de 15 de outubro, Decreto-Lei n.º 31/2015, de 4 de março, Decreto-Lei n.º 4/2020, 13 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 40/2019, de 22 de março, Decreto-Lei n.º 7/2018, de 9 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 84/2016, de 21 de dezembro, Despacho n.º 4151/2011, 4 de março, Direção de Administração de Recursos Humanos [DARH] (email, 24 de fevereiro de 2021), Direção de Pessoal da Força Aérea [DPFA] (email, 5 de março de 2021), Direção de Pessoal da Marinha [DPM] (email, 2 de março de 2021), Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015), Portaria n.º 174/2014, de 27 de fevereiro e Portaria n.º 469/2012, de 24 de setembro.

Também é referido no n.º 4 do artigo 3.º da Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro que o serviço efetivo em RC pode servir de porta de acesso “ao seu eventual ingresso nos quadros permanentes” (p. 6541).

Ao serviço efetivo em RC, cuja duração mínima é de dois anos e a máxima de seis anos, como estabelecido no n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro (p. 6544), podem concorrer, para a categoria de Praças, os cidadãos com idade até aos 24 anos (alínea c) do artigo 29.º da Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro, p. 6544).

2.1.5 Serviço efetivo em Regime de Contrato Especial

A LSM no n.º 3 do artigo 28.º refere que as “[...] exigências técnicas [devem tornar] desejável uma garantia de prestação de serviço mais prolongada” (Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro, p. 6544), permitindo, de acordo com Capelas (2020, p. 150), que em casos em que se exigiam conhecimentos técnicos apurados, existam contratos que permitam manter ao serviço das FFAA portuguesas, os cidadãos com esses conhecimentos, por mais tempo.

A concretização da prestação de serviço mais prolongada foi estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 130/2010, de 14 de dezembro, designado por RCE. Este regime de contrato, conforme referido no n.º 1 e n.º 2 do artigo 2.º do mesmo diploma apenas, estendeu, na



categoria de Oficiais, às áreas funcionais de medicina, pilotagem de aeronaves e assistência religiosa (p. 5680).

Contudo a alteração ao RCE veio atribuir aos Chefes do Estado-Maior dos Ramos, a elaboração da proposta das situações funcionais, em que os militares possam prestar serviço efetivo (n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro). Estabeleceu ainda que a formação do militar em RCE deve assegurar a transferibilidade para o mercado de trabalho, estar alinhada com Catálogo Nacional de Qualificações (alínea a) do n.º 3 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro, p. 4933) ou a obtenção do nível quatro de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações, até ao final da duração máxima do contrato, para a categoria de Praças (n.º 4 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro, p. 4933).

Refere-se, ainda, que a implementação do RCE procurou uma gestão “mais flexível [dos] recursos humanos militares a médio prazo, potenciando uma visão mais planeada e integrada da gestão dos efetivos militares, conjugando eficácia e eficiência no cumprimento da missão das FFAA” (Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro, p. 4930).

A este respeito Silva e Costa (2018, p. 357) concluíram “o carácter distintivo que este regime assume, ao constituir-se como um modelo complementar a outras [FPS]” para as áreas funcionais previstas no diploma.

2.1.6 Serviço efetivo nos Quadros Permanentes

Nas FFAA portuguesas e na categoria de Praças, os QP apenas estão estatuídos na Marinha pelo Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, (pp. 3242-3244).

O ingresso nos QP das Praças da Marinha está regulado na Portaria n.º 300/2016, de 29 de novembro, que estabelece, que o recrutamento seja realizado por concurso, garantindo as condições de equidade entre os militares em RC (pp. 4245-4246).

Neste contexto, o ingresso nos QP na categoria de Praças da Marinha faz-se através de concursos internos limitados, interno geral e externo, em que no primeiro podem candidatar-se os militares da Marinha e os cidadãos na Reserva de Disponibilidade abrangidos pelo Regulamento de Incentivos à prestação do serviço militar em RV e RC; no segundo, os militares de qualquer Ramo das FFAA; e no terceiro todos os abrangidos pelos concursos anteriores mais os cidadãos civis, sendo que em todos os concursos devem reunir as condições especiais de admissão (Decreto-Lei n.º 130/2010, de 14 de dezembro, p. 4246).

A este respeito referiram Oliveira e Martins (2018, pp. 466-467) que para potenciar a retenção na categoria de Praças, o vínculo duradouro ou permanente é um fator aliciante para



a maioria dos militares no serviço efetivo.

Sobre esta FPS, Cardoso e Coelho (2018, p. 501) encararam a viabilidade da existência de um QP para a categoria de Praças, no Exército, viabilizado através de um procedimento concursal para militares com formação específica especializada e maturidade emocional para exercer a sua atividade.

2.2 Modelo de análise

No Quadro 2 apresenta-se o modelo de análise.

Quadro 2 - Modelo de Análise

Objetivo Geral					
Propor contributos para reforçar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas.					
Questão Central					
Quais os contributos que permitem reforçar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas?					
OE	QD	Conceitos	Dimensões	Indicadores	Recolha dos dados
OE1 Analisar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas.	QD1 Como é que se caracterizam as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas?	Prestação de Serviço na categoria de Praças	Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças	RV	Análise documental e entrevistas semiestruturadas
				RC	
				RCE	
				QP	
OE2 Analisar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças em alguns países na NATO.	QD2 Como é que se caracterizam as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças em alguns países da NATO?	Prestação de Serviço na categoria de Praças	Governança	Complementaridade	Análise documental e entrevistas semiestruturadas
				Sustentabilidade	



3. Metodologia e método

O presente estudo será desenvolvido em conformidade com a metodologia e o método que em baixo se descrevem.

3.1 Metodologia

Na operacionalização do modelo de análise (Quadro 2), adotar-se-á o raciocínio indutivo por quanto “a observação de factos particulares para, através da sua associação, estabelecer generalizações que permitam formular uma lei ou teoria” (Santos & Lima, 2019, p. 18). Ou seja, partindo de modelos existentes em alguns países na NATO onde a sua análise permitirá estabelecer generalizações com relevância para aplicação no caso das FFAA portuguesas.

Quanto à estratégia de investigação será seguida uma abordagem do tipo qualitativa. Nesta abordagem como refere Vilelas (2009, p. 105, cit. por Santos & Lima, 2019, p. 29) o investigador é o elemento-chave, na interpretação dos fenómenos sociais, e, neste caso, privilegiando a análise dos conteúdos de documentos e das entrevistas, e a atribuição dos respetivos significados, feita a partir de padrões encontrados nos dados.

No que respeita ao desenho da pesquisa utilizar-se-á o Estudo de Caso. Este tipo de pesquisa permite descrever de forma rigorosa as FPS nas FFAA portuguesas como em alguns países pertencentes à NATO assentando em múltiplas fontes de evidência qualitativas enquadradas por uma construção do conhecimento (Santos & Lima, 2019, p. 39).

3.2 Método

Neste subcapítulo apresentam-se os participantes e os procedimentos, os instrumentos de recolha e técnicas de tratamento de dados.

3.2.1 Participantes e procedimentos

Participantes. Integraram este estudo 12¹ peritos com responsabilidade na área dos Recursos Humanos e elencados no Quadro 3.

Quadro 3 - Entidades participantes no estudo

Cargo	Entidade	Guião de Entrevista	Request for Information
Comandante do Pessoal do Exército	Tenente-general José António da Fonseca e Sousa	X	
Superintendente do Pessoal da Marinha	Vice-almirante Vladimiro Neves Coelho	X	

¹ Quantitativo enquadrado na dimensão da amostra (N=12) de “informantes relativamente homogéneos” (Rego, Cunha, & Meyer, s.d., p. 53).



Cargo	Entidade	Guião de Entrevista	Request for Information
Ex-Comandante de Pessoal da Força Aérea	Tenente-general José Augusto de Barros Ferreira	X	
Diretor de Pessoal da Força Aérea	Major-general António Carlos de Amorim Temporão	X	
Diretor de Administração dos Recursos Humanos do Exército	Major-general Jorge Manuel Barreiro Saramago	X	
Diretor de Pessoal da Marinha	Comodoro José Rafael Salvado de Figueiredo	X	
Ex-Diretor Geral dos Recursos da Defesa Nacional	Dr. Alberto António Rodrigues Coelho	X	
Diretora do Instituto da Defesa Nacional	Professora Doutora Maria Helena Chaves Carreiras	X	
FFAA da Alemanha	Adido de Defesa junto da Embaixada portuguesa na Alemanha		X
FFAA da França	Adido de Defesa junto da Embaixada em França		X
FFAA de Espanha	Adido de Defesa junto da Embaixada em Espanha		X
FFAA do Reino Unido	Adido de Defesa junto da Embaixada do Reino Unido em Portugal		X

Procedimento. Efetuou-se um primeiro contacto telefónico para saber da disponibilidade para integrar o estudo dando garantias de anonimato e confidencialidade dos dados, de que todos abdicaram. Após a respetiva concordância foi enviado por correio eletrónico o guião da entrevista, procedendo-se posteriormente ao seu agendamento.

3.2.2 Instrumentos de recolha de dados

Elaborou-se um *Request for Information* (RFI), enviado às FFAA dos países considerados na investigação, através dos Adidos de Defesa, que visou recolher informação sobre as FPS, e construiu-se um guião de entrevista semiestruturada, para validar os resultados obtidos da análise documental e dos RFI, bem como incluir alguns contributos.

3.2.3 Técnica análise de dados

Elaborou-se a análise de conteúdo das entrevistas de acordo com o preconizado em Sarmento (2013, pp. 53-66) tendo sido elaboradas matrizes das unidades de contexto e de registo, bem como as matrizes da análise de conteúdo por cada questão.



4. Análise dos dados e discussão dos resultados

Neste capítulo apresentam-se os dados recolhidos, por forma a dar resposta às questões de investigação.

4.1 Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas

Nos subcapítulos subsequentes analisam-se as FPS nas FFAA portuguesas na categoria de Praças.

4.1.1 Serviço efetivo em Regime de Voluntariado

No que diz respeito à evolução desta FPS, pode observar-se na Figura 3 que no período compreendido entre o fim do SMO e a atualidade, o RV apenas encontra alguma expressão no Exército, representando 3,2% do efetivo das Praças à data existentes. A este respeito referiu V. N. Coelho (entrevista por via telemática, 19 de março de 2021) que a Marinha, em 2007, teve “uma experiência única e foi abandonada”, enquanto a Força Aérea nunca usou o RV (A. A. Coelho, entrevista por *email*, 15 de março de 2021).

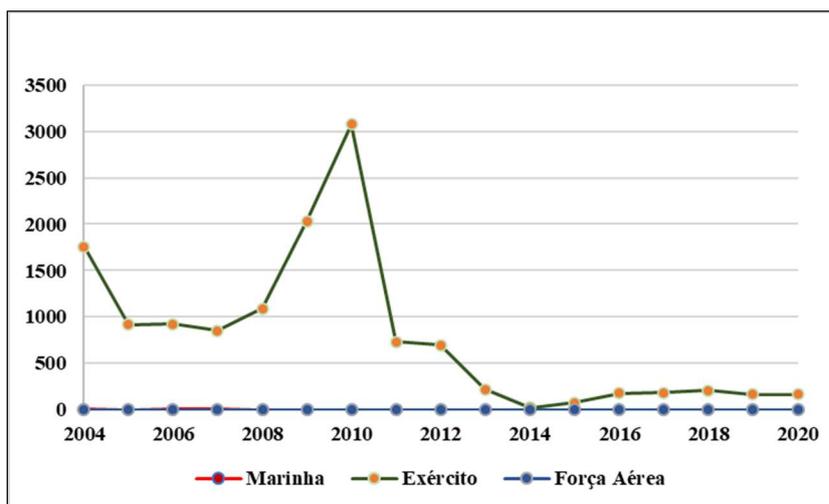


Figura 3 - Militares da categoria de Praças em Serviço Efetivo no RV

Fonte: Construído a partir de DARH (*op. cit.*), DPFA (*op. cit.*), DPM (*op. cit.*) e MDN (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015).

Em termos de vantagens/desvantagens associadas a este regime, 62% dos entrevistados (n=5), consideraram que este regime apresenta desvantagens, sendo a mais relevante, o tempo de prestação de serviço curto, quase todo ele consumido na formação, traduzindo-se num retorno muito curto. 75% (n=6) identificaram-lhe várias fragilidades, entre as quais “[...] do ponto de vista da definição e da regulamentação haverá algumas debilidades que colocam o RV numa zona cinzenta” (A. A. Coelho, *op. cit.*).



Em contraponto, 37% (n=3) consideraram o RV complementar ao RC bem como uma oportunidade para proporcionar uma experiência profissional e em simultâneo contribuir para a sua valorização cívica e cultural, que, no entender de M. H. Carreiras (entrevista por *email*, 11 de abril de 2021) poderá servir como um período de experimentação para avaliar a “adequação da opção pelo contrato”.

Quanto à possibilidade do RV preceder o RC, 62% dos entrevistados (n=5) consideraram que este não o deve anteceder, e como aludiu J. A. Sousa (entrevista por *email*, 13 de abril de 2021) deve manter-se “ligado ao exercício do direito de defesa da Pátria”. Já no que concerne às razões que eventualmente estejam associadas à fraca adesão a esta FPS foram identificadas, por 50% dos entrevistados (n=4) a opção dos Ramos de não incorporarem neste regime, e por 25% (n=2) a adesão preferencial pelo RC.

4.1.2 Serviço efetivo em Regime de Contrato

O efetivo do RC nos Ramos e correlacionado com o autorizado, manteve-se sempre abaixo, como se constata pelos valores apresentados nas Figuras 4, 5 e 6, respetivamente para a Marinha, Exército e Força Aérea.

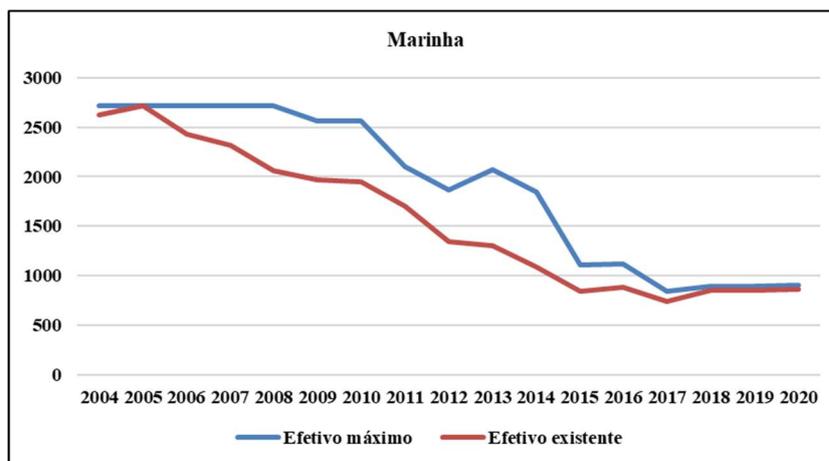


Figura 4 - Evolução dos efetivos máximos e existente em RV e RC na Marinha, na categoria de Praças

Fonte: Construído a partir da DPM (*op. cit.*) e do MDN (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015).

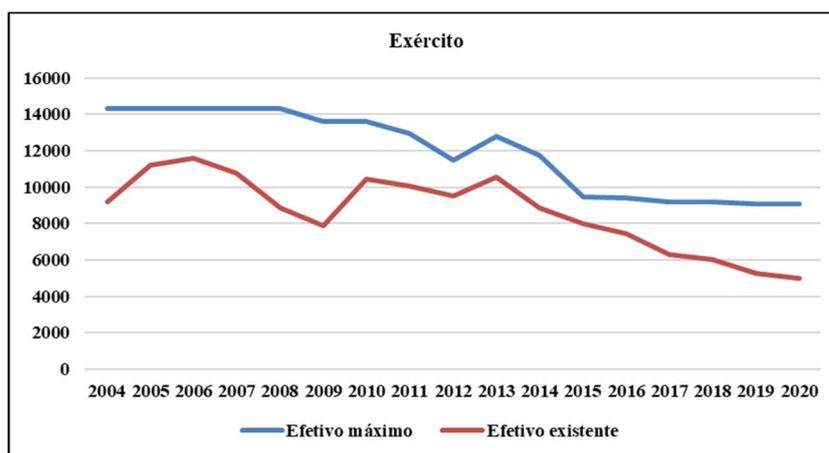


Figura 5 - Evolução dos efetivos máximos e existente em RV e RC no Exército, na categoria de Praças

Fonte: Construído a partir da DARH (*op. cit.*) e do MDN (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015).

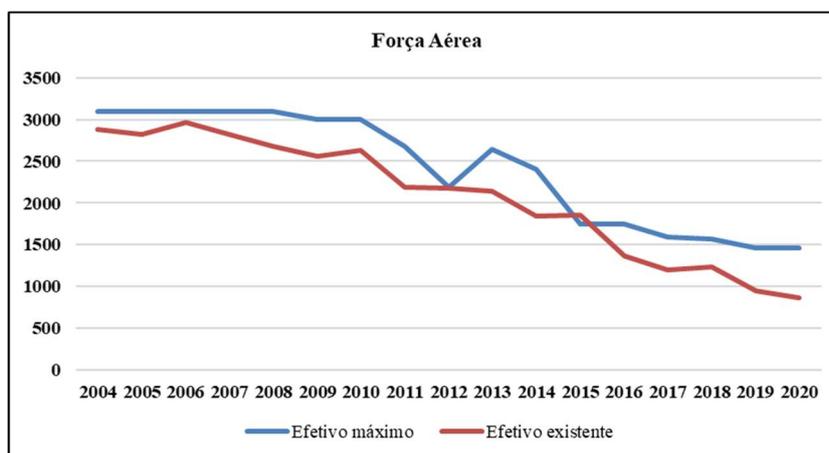


Figura 6 - Evolução dos efetivos máximos e existente em RC na Força Aérea, na categoria de Praças

Fonte: Construído a partir da DPFA (*op. cit.*) e do MDN (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015).

A respeito da evolução dos efetivos do Exército, Fonseca (2020) referiu que “[...] com a articulação de regimes de contrato, do regime de contrato especial e quadro permanente de Praças conseguimos inverter esta situação”.

Os 62% dos entrevistados (n=5) identificam como principal vantagem associada à opção do RC, a estabilidade do efetivo, que no caso da Marinha “é entendido como um universo de recrutamento para os QP” (V. N. Coelho, *op. cit.*) e “atua como regime complementar face ao serviço efetivo nos quadros permanentes” (J. R. Figueiredo, entrevista por *email*, 26 de março de 2021). Contudo, apresenta como fragilidade a erosão que ocorre pelos concursos à Polícia de Segurança Pública ou à Guarda Nacional Republicana serem “empregos mais favoráveis [...] com condições diferentes logo no início para as Praças” (J.



A. Ferreira, entrevista por via telemática, 13 de abril de 2021).

Para a Força Aérea, e quanto à desvantagem da duração do contrato (6 anos), A. C. Temporão (entrevista por *email*, 30 de março de 2021), mencionou que este efetivo “quando começa a produzir e a ser mão de obra certificada aeronauticamente, reúne condições para abandonar a organização”. Em linha com esta desvantagem, J. A. Ferreira (*op. cit.*) advogou a extensão do RC para sete anos.

Quer A. C. Temporão (*op. cit.*) quer J. R. Figueiredo (*op. cit.*) aludiram como desvantagem o retorno limitado do investimento efetuado na formação ao longo da permanência nas fileiras, designadamente, para a Marinha e para a Força Aérea, mercê das suas especificidades, contudo a sociedade e o país recebem um cidadão altamente qualificado.

Quanto à existência de contratos iniciais com diferentes períodos, 50% dos entrevistados (n=4) mostraram-se favoráveis, nomeadamente, quanto à disponibilização de “um contrato de maior duração como opção inicial” (J. M. Saramago, entrevista por *email*, 25 de março de 2021), tratando-se, nas palavras de A. C. Temporão (*op. cit.*), “de gestão flexível de recursos humanos”, conjugando as opções, com as necessidades dos Ramos e as preferências dos contratados.

Assim, 50% dos entrevistados (n=4) consideraram que o modelo não está esgotado e que oferece um conjunto de oportunidades de onde se destacam a possibilidade de servirem em missões internacionais, e poderem desenvolver as suas qualificações, tornando-se numa mais-valia aquando do regresso à sociedade civil.

4.1.3 Serviço efetivo em Regime de Contrato Especial

Os dados obtidos para este regime demonstram que 75% dos entrevistados (n=6) sinalizaram o RCE como sendo uma FPS muito vantajosa, porquanto permite o aumento das qualificações técnicas, em áreas onde a formação é mais exigente, assim como o incremento da experiência profissional, com vista ao retorno à vida civil, sem representar problemas de empregabilidade, como atestaram A. A. Coelho (*op. cit.*), A. C. Temporão (*op. cit.*), J. A. Sousa (*op. cit.*) e M. H. Carreiras (*op. cit.*). No entanto, J. M. Saramago (*op. cit.*) considerou que, para o Exército, o RCE é um passo intermédio enquanto não for criado o QP, deixando de ter atratividade uma vez que o militar procurará prestar serviço efetivo no QP.

No que concerne à Marinha, V. N. Coelho (*op. cit.*) referiu que esta FPS concorre com a dos QP e aponta esta razão pela sua não adoção naquele Ramo, bem como as suas dificuldades em coexistir. Em complemento, J. R. Figueiredo (*op. cit.*) destacou a



desvantagem que a sua adoção possa ter, na extinção do RC, pela sua aplicação a outras classes ou categorias.

Quanto à formação a ministrar, para além do tempo máximo do contrato, com vista à sua transferibilidade para o mercado de trabalho, permitindo que todas as áreas funcionais possam aceder a esta FPS, 37% dos entrevistados (n=3) referiram que o nível de formação profissional deveria estar acautelado até ao termo do contrato, por forma a garantir a sua transferibilidade e a obtenção do nível quatro do Quadro Nacional de Qualificações como já referenciado na análise documental.

Relativamente ao RCE poder constituir-se como fonte de recrutamento para os QP, nomeadamente, para a categoria de Sargentos, 62% dos entrevistados (n=5) consideraram-na como tal. Contudo, A. A. Coelho (*op. cit.*) contrapôs referindo que esta não é a essência deste regime.

J. A. Sousa (*op. cit.*) realçou a premência da aplicação deste regime à categoria de Praças no Exército, pela complementaridade que assegura com as outras FPS. Já na Marinha, a sua opção “acabaria com a complementaridade que neste momento existe entre o RC e a prestação de serviço nos QP” (J. R. Figueiredo, *op. cit.*).

4.1.4 Serviço efetivo nos Quadros Permanentes

Apenas a Marinha, especificamente na categoria de Praças, para além dos RV e RC admite os QP (Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, p. 3243).

As entrevistas conduzidas aos participantes na investigação revelaram que esta FPS se constituía como um pilar de estabilidade, quer para a carreira das Praças, quer para o normal funcionamento da instituição militar, tendo obtido um amplo consenso (87% dos entrevistados; n=7).

Para o Exército, e no dizer de J. M. Saramago (*op. cit.*) “o QP de Praças é uma inevitabilidade face à evolução do mercado de trabalho”. Similarmente, para a Marinha, o QP é uma mais-valia e fundamental para o normal funcionamento da instituição (J. R. Figueiredo, *op. cit.*; V. N. Coelho, *op. cit.*). Para a Força Aérea, se fosse criado um QP, este deveria apenas contemplar algumas especialidades (J. A. Ferreira, *op. cit.*), a fim de permitir “estabilidade e qualidade” (A. C. Temporão, *op. cit.*).

62% dos entrevistados (n=5), identificou o RC como a FPS privilegiada, para a partir da qual poderão ingressar nos QP, sendo que na Marinha, e de acordo com V. N. Coelho (*op. cit.*), os concursos para o QP das Praças são dirigidos aos militares em RC ou na Reserva



de Disponibilidade de qualquer Ramo. Porém 25% (n=2) indicam o RCE, também, como fonte de recrutamento para esta FPS.

87% dos entrevistados (n=7) referiram a estabilização dos efetivos que esta FPS confere, e 37% (n=3) identificaram-na como complementar face a outras. A este respeito referiu J. A. Sousa (*op. cit.*) que se constituiria a “consolidação, juntamente com o RC e RCE, de uma carreira da Praça atrativa e concorrencial”.

Sendo a Marinha o único Ramo com QP para Praças, este tem particular expressão e representava em 31 de dezembro de 2020, cerca de 76,4% do efetivo da categoria de Praças, conforme se apresenta na Figura 7.

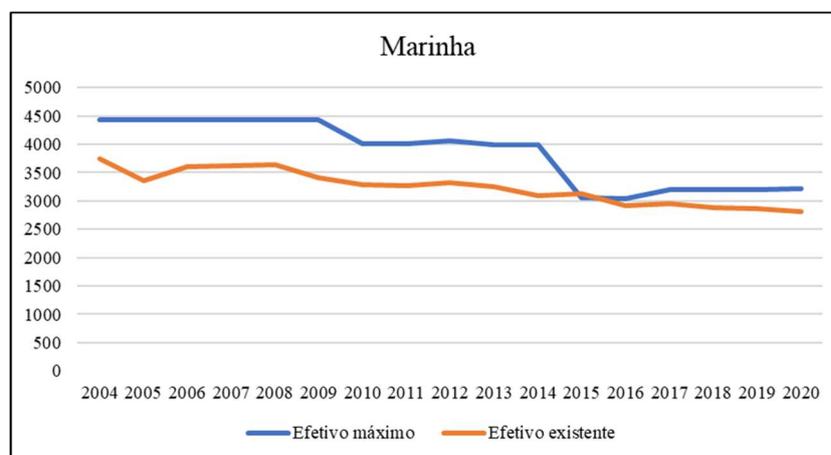


Figura 7 - Evolução dos efetivos máximos e existente nos QP da Marinha, na categoria de Praças

Fonte: Construído a partir de Decreto-Lei n.º 202/1993, de 3 de junho, Decreto-Lei n.º 211/2012, de 21 de setembro, Decreto-Lei n.º 241/2015, de 15 de outubro, Decreto-Lei n.º 261/2009, de 28 de setembro, Decreto-Lei n.º 31/2015, de 4 de março, Decreto-Lei n.º 4/2020, 13 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 40/2019, de 22 de março, Decreto-Lei n.º 7/2018, de 9 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 84/2016, de 21 de dezembro, DPM (*op. cit.*) e do MDN (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015).

4.1.5 Síntese conclusiva e resposta à QD1

Da análise efetuada, e em resposta à QD1, *Como é que se caracterizam as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas?*, conclui-se que:

- O RV não está a ser utilizado na Marinha nem na Força Aérea, e que no Exército tem atualmente pouca expressão representando cerca de 3,2% do efetivo existente;

- O RC é FPS que mantém a estabilidade do efetivo, e é entendido para os Ramos, como o principal universo de recrutamento para os QP. Contudo apresenta como fragilidades a sua duração, nomeadamente, nas áreas funcionais mais técnicas, bem como a erosão que tem sofrido pelos concursos públicos, mormente, às Forças de Segurança;

- O RCE ainda não tem aprovadas as situações funcionais, para as Praças, em que os



militares possam prestar serviço efetivo, mas apresenta-se como a FPS que permite maior permanência e o aumento das qualificações técnicas, em áreas onde a formação é mais exigente;

- Os QP, existente apenas na Marinha, é tido como um pilar de estabilidade dos efetivos ao longo da carreira das Praças, mantendo o normal funcionamento da instituição militar.

4.2 Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças em alguns Países da NATO

Nos subcapítulos seguintes analisa-se o modelo de prestação de serviço dos seguintes países pertencentes à NATO, designadamente, Alemanha, Espanha, França e Reino Unido.

4.2.1 Alemanha

Na Alemanha, a Lei sobre o estatuto jurídico dos Militares (*Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz - SG)*) definiu, no seu artigo 1.º, como FPS, o serviço militar permanente, o serviço militar por tempo limitado e o serviço militar voluntário como um compromisso cívico especial, e regulando, ainda, a relação de trabalho que pode ser estabelecida com todos aqueles que pretendam ter um vínculo temporário com as FFAA Alemãs (*Bundesministerium de Justiz und für Verbraucherschutz [BJV], 2005*).

Neste sentido, determina o n.º (1) do artigo 40.º do *Soldatengesetz*, que essa relação com os militares temporários não podia ultrapassar os 25 anos de serviço, nem ir para além dos 62 anos de idade, podendo ser prorrogado o seu vínculo dentro dos limites atrás referidos (*BJV, 2005*).

A este respeito referiu o Ministério Federal da Defesa da Alemanha [MFDA] (RFI por *email*, 10 de março de 2021) que em 2020, e devido ao aumento do número de militares temporários nas fileiras com um período de serviço de 25 anos, este período foi limitado a 18 anos.

O serviço militar voluntário como um compromisso cívico especial consiste na prestação do serviço militar, por um período experimental de seis meses e até 17 meses de serviço militar subsequente, perfazendo um total de 23 meses (n.º (1) do artigo 58.º b da *Soldatengesetz*, *BJV, 2005*).

Contudo, o MFDA (*op. cit.*), fixou como limite mínimo e máximo para a prestação de serviço neste regime – utilizado, principalmente para orientação e para conhecer as FFAA - respetivamente, sete e 23 meses.

O serviço militar por tempo limitado, prestado vários anos pelos militares temporários, é a espinha dorsal das FFAA Alemãs, contribuindo essencialmente para a sua prontidão



operacional (MFDA, *op. cit.*).

Quanto ao Serviço Militar Profissional, Pöpke (2012, pp. 10-11) referiu que as FFAA Alemãs estão internamente a trabalhar

para o ingresso nos quadros militares profissionais com um processo de compromisso progressivo [...] [em que] aos militares já nas fileiras, ser-lhes-á ajustado o período temporal às necessidades do serviço [...]. Este tempo de compromisso parcial depende da carreira escolhida. [Já no que à progressão na carreira diz respeito] é possível mudar de carreira nas FFAA da Alemanha. Os Praças podem mudar para a carreira de Sargento e os Sargentos para a classe de Oficial profissional.

Na Figura 8 apresenta-se, de forma esquemática, as características das FPS por tempo limitado, e o serviço militar voluntário como um compromisso cívico especial.

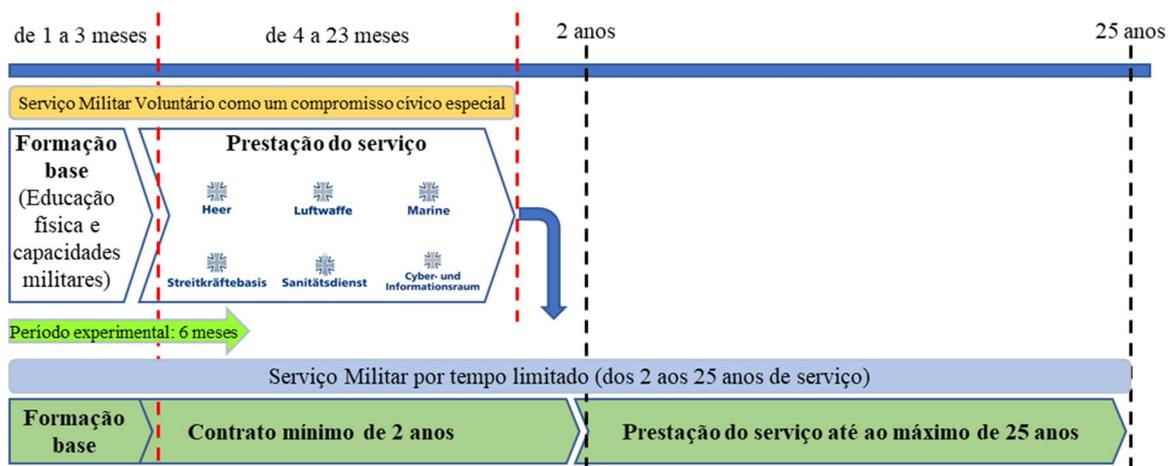


Figura 8 - Regime de Serviço Militar Voluntário e de Tempo Limitado das FFAA Alemãs

Fonte: Construída a partir da BJV (2005) e de Bundesministerium der Verteidigung (2019).

4.2.2 Espanha

Em Espanha, o modelo de serviço militar para a *tropa y marinería* (Praças) vigente está consagrado na *Ley 8/2006, de 24 de abril* e visa consolidar a plena profissionalização das FFAA através do estabelecimento da melhoria dos níveis de modernização, eficiência e qualificação (*Ley 8/2006, de 24 de abril*, p. 15752).

Genericamente, este modelo garante à *tropa y marinería*

a possibilidade de completarem a sua carreira profissional iniciando a sua relação de serviço com um compromisso inicial renovável até seis anos e oferecendo-lhes a opção de assinarem outro compromisso de longa duração que perdurará até aos 45 anos de idade, período durante o qual terão acesso ao



vínculo permanente. (*Ley 8/2006, de 24 de abril*, p. 15752)

O ingresso na carreira profissional dos militares profissionais² de *tropa y marinería* faz-se, conforme disposto no n.º 1 do artigo 7.º da *Ley 8/2006, de 24 de abril*, com a assinatura do compromisso inicial, sendo a sua duração inicial de dois ou três anos, renováveis por iguais períodos até ao limite máximo deste compromisso (6 anos) (p. 15753).

Quanto ao compromisso de longa duração, este pode ser assinado pelos militares profissionais de *tropa y marinería* que possuam cinco ou mais anos de serviço, até ao limite máximo de 45 anos de idade (*Ley 8/2006, de 24 de abril*, p. 15753).

Relativamente ao vínculo permanente podem aceder todos os militares profissionais de *tropa y marinería*, que tenham assinado um compromisso de longa duração e possuir pelo menos 14 anos de serviço e demais condições de acesso estabelecidas pelo Ministro da Defesa (*Ley 8/2006, de 24 de abril*, pp. 15753-15754). Todos os que ascendam ao vínculo permanente adquirem a condição de *militar de carrera* (*Ley 39/2007, de 19 de noviembre*, p. 47353) e de acordo com Ministério da Defesa de Espanha (RFI por email, 24 de março de 2021), transita para a situação administrativa da Reserva aos 58 anos de idade.

Na Figura 9 pode observar-se o desenvolvimento de carreira, quanto ao vínculo com as FFAA, da *tropa y marinería* desde o seu ingresso como militar profissional.

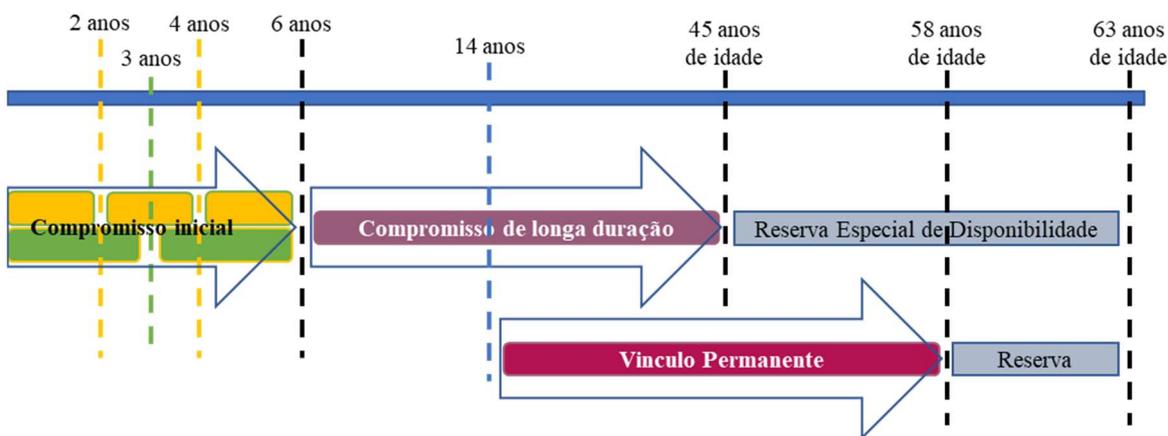


Figura 9 - Compromisso Inicial, de Longa Duração e Vínculo Permanente

Fonte: Adaptado a partir da *Armada Española* (2020) e de *Ley 8/2006, de 24 de abril* (pp. 15753-15755).

4.2.3 França

Em França, o *Code de la Défense* (*République Française*, 2019) estabeleceu que qualquer cidadão de nacionalidade francesa pode ser admitido para servir, na qualidade de

² O estatuto de militar profissional de *tropa y marinería* adquire-se após o período de formação, com êxito, que antecede a assinatura do compromisso inicial (*Ley 8/2006, de 24 de abril*, p. 15753).



militar, em qualquer Ramo das FFAA (artigo L4132-11). O serviço militar pode ser realizado, como refere o artigo L4132-5, para os *Militaires du Rang* (Praças), em duas FPS, especificamente os *Militaires Engagés* e os *Volontaires (République Française, 2019)*.

O tempo de serviço em cada uma das formas está limitado ao máximo de tempo de serviço de cinco e 27 anos, respetivamente para os *Volontaires* e para os *Militaires Engagés* (n.º II do artigo L4139-16 do *Code de la Défense, 2019*).

A duração do contrato difere da FPS adotada, definindo para os *Volontaires* uma duração mínima de voluntariado de 12 meses (artigo 6.º do *Décret n.º 2008-955, du 12 septembre, 2008*) e para os *Militaires Engagés* uma duração que não pode exceder dez anos (artigo 5.º do *Décret n.º 2008-961, du 12 septembre, 2008*).

A duração do contrato inicial para os *Militaires du Rang* de qualquer Ramo das FFAA francesas é no mínimo de dois anos e no máximo dez anos, podendo ser renovado até ao limite do tempo máximo de serviço estabelecido (artigo 6 do *Décret n.º 2016-983, du 19 juillet*).

O *Armée de Terre* (Exército), como referiu E. Goupil (RFI por *email*, 18 de março de 2021), só tem Soldados profissionais a servir sob o estatuto de *Engagé Volontaire de l'Armée de Terre* ou sob um estatuto de *Volontaire de l'Armée de Terre*, tendo este último uma duração contratual mais curta e um salário inferior, e servindo apenas como FPS complementar à primeira, precedendo a entrada na FPS de Serviço de *Militaires Engagés*. Atualmente, representa cerca de 1% do efetivo dos *Militaires du Rang*, os quais ocupam os mesmos cargos dos primeiros, servindo assim para aqueles que “têm de provar o seu valor” (E. Goupil, *op. cit.*).

O serviço militar prestado como *Volontaire* no *Armée de Terre*, tem a duração mínima de 12 meses podendo ser renovado quatro vezes por iguais períodos até ao máximo de cinco anos de serviço (*République Française, 2019*).

O *Armée de Terre* oferece aos *Militaires Engagés* contratos personalizados para corresponder às expectativas do candidato e de acordo com as capacidades e necessidades das Unidades, que podem ser um dos cinco contratos iniciais fixos de dois, três, cinco, oito ou dez anos, sendo que as renovações subsequentes serão estabelecidas em contratos moduláveis, até perfazerem 11 anos de serviço (*Direction des Ressources Humaines de l'Armée de Terre [DRHAT], 2020, p. 19*). Após este tempo de serviço serão oferecidos três contratos fixos de quatro, seis e oito anos e meio, podendo a sua renovação ocorrer em contratos moduláveis até perfazer 27 anos, se possuidores de um Certificado de Qualificação



Técnica Superior (CQTS), ou até aos 19,5 anos sem CQTS, como se pode observar na Figura 10 (DRHAT, 2020).

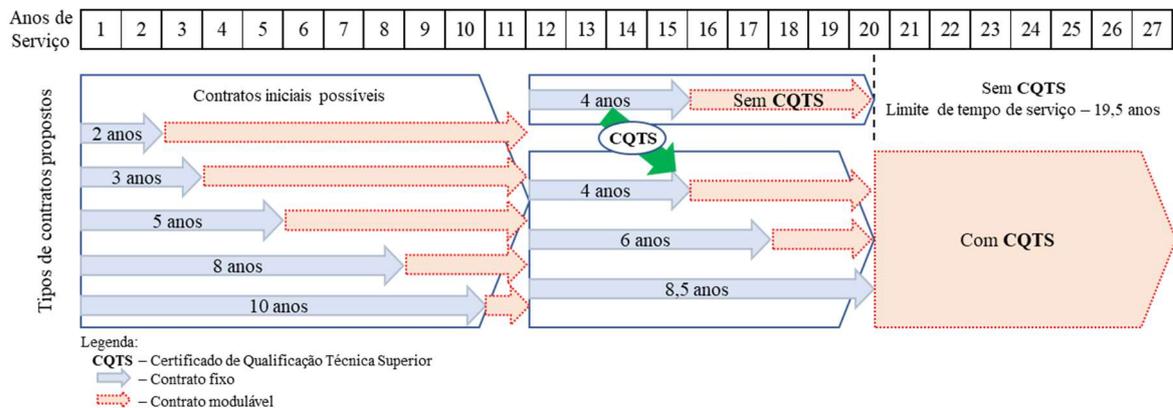


Figura 10 - Contratos iniciais e renovações dos *Militaires Engagés* do *Armée de Terre*

Fonte: Adaptado a partir da DRHAT (2020).

Na *Marine National* (Marinha) estão disponíveis, de acordo com E. Goupil (*op. cit.*), três tipos de contrato (Figura 11):

- Os *Volontaire*, contrato de um ano, renovável uma vez por igual período (a *Marine National* não está, atualmente, a fazer recrutamento para esta FPS);
- Os *Quartiers-mâitres et Matelots de la Flotte 2* (QMF2), contrato de dois anos, renovável uma vez por igual período ou convertível para um contrato QMF4;
- Os QMF4, contrato de quatro anos, renovável até aos 11 anos de serviço.

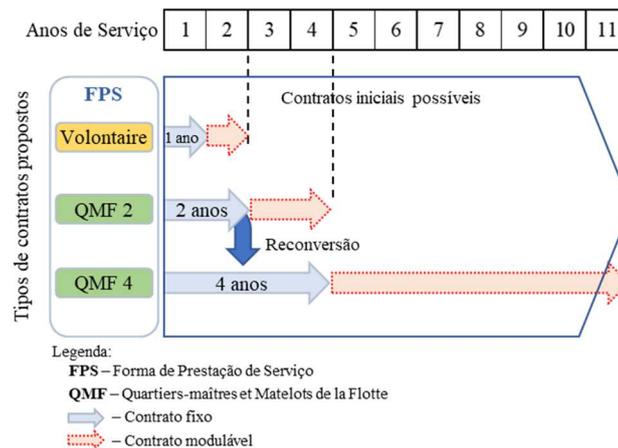


Figura 11 - Contratos iniciais e renovações na *Marine National*

Fonte: Construída a partir da *Direction du Personnel Militaire de la Marine* [DPMM] (2019).

Os contratos efetuados ao abrigo da QMF2, têm a possibilidade de poderem ser reconvertidos num contrato QMF4, possibilitando a extensão do contrato até aos 11 anos,



bem como acederem à categoria de *Sous-Officiers*, com um contrato prolongado de dez anos (DPMM, 2019, p. 4).

No *Armée de l’Air* (Força Aérea) o serviço militar pode ser cumprido como *Volontaire* onde é assinado um contrato inicial por um período de um ano, podendo ser renovado por quatro vezes no máximo, e como *Militaire Technicien de l’Air* (Figura 12), com um contrato inicial de quatro anos, e posteriormente com contratos complementares que podem perfazer 27 anos de serviço consoante as necessidades do Ramo (*Direction des Ressources Humaines de l’Armée de l’Air* [DRHAA], 2021).

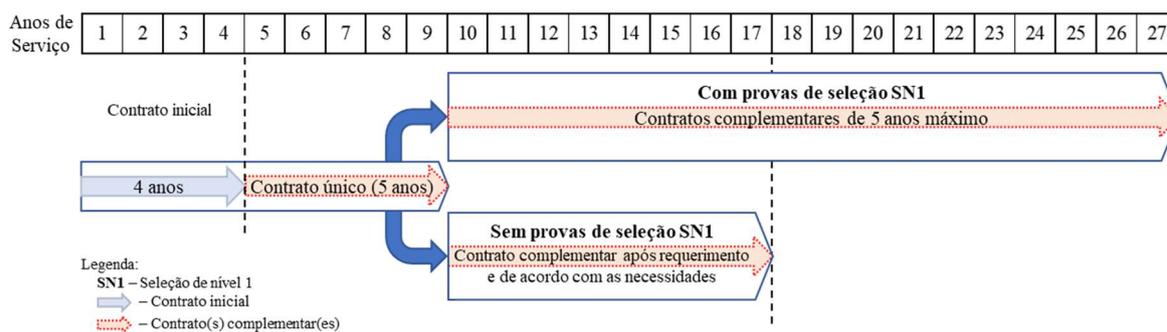


Figura 12 - Contratos Tipo dos *Militaires Techniciens de l’Air*

Fonte: Construída a partir da DRHAA (2021, p. 33).

Da leitura da Tabela 3 observa-se que as FFAA francesas, em 2019 e no tocante aos *Militaires du Rang*, registaram 1035 transições de militares da FPS *Volontaire* para a dos *Militaires Engagés*, aumentando a sua permanência nas fileiras, e 2830 da categoria dos *Militaires du Rang* para categorias superiores, levando-os a assumir mais responsabilidades e a progredir na hierarquia (*Ministère des Armées*, 2019, p. 111).

Tabela 3 - Efetivo que transitou entre FPS e de categoria

Ano	Volontaire a MDR	MDR a <i>Sous-Official</i>	MDR a <i>Official</i>	Total	%
<i>Armée de Terre</i>	571	1732	15	2318	60,0
Homens	42	193	1	236	
Mulheres	529	1539	14	2082	
<i>Marine National</i>	407	827	2	1236	32,0
Homens	95	135	0	230	
Mulheres	312	692	2	1006	
<i>Armée d’Air</i>	57	254	0	311	8,0
Homens	34	86	0	120	
Mulheres	23	168	0	191	



Ano	Volontaire a MDR	MDR a Sous-Official	MDR a Official	Total	%
Total	1035	2813	17	3865	100,0
Homens	171	414	1	586	
Mulheres	864	2399	16	3279	

Legenda: MDR – *Militaire du Rang*

Fonte: Construído a partir do *Ministère des Armées* (2019, p. 111).

4.2.4 Reino Unido

No Reino Unido (RU), cada Ramo das FFAA tem um Regulamento de Termos de Serviço onde o compromisso com o serviço efetivo se encontra legislado e são estabelecidos os períodos em que esse serviço pode ser realizado, bem como estipulados os momentos de saída após o cumprimento de um período mínimo de tempo de serviço (D. Morgan, RFI por email, 26 de março de 2021).

Na *Royal Navy* (Marinha) (Figura 13) os compromissos desenvolvem-se em três etapas sendo a primeira de 12 anos de duração (*Engagement Stage 1* (ES1)), podendo ter a possibilidade de ser transferido para a segunda etapa (ES2), com a duração até aos 20 anos de serviço ou 40 anos de idade, o que ocorrer mais tarde, e a terceira etapa (ES3) apenas para suprir necessidades específicas de serviço com a possibilidade, podendo chegar até aos 60 anos de idade (*Royal Navy*, 2016, p. 48-7; *UK Government*, 2006b, 2014)



Legenda:

* - O que ocorrer mais tarde.

** - Só os que tiverem condições de promoção (automática).

*** - Por seleção e apenas para suprir necessidades específicas do serviço.

**** - Só para casos de necessidade específica de serviço, tendo por base a sua empregabilidade

ES - *Engagement Stage*

Figura 13 - Tipo de compromissos na *Royal Navy* e *Royal Marines* do RU

Fonte: Construída a partir do D. Morgan (*op. cit.*), *Royal Navy* (2016) e *UK Government* (2006a, 2006b, 2009, 2014).

Todos aqueles que não reúnam as condições para poderem transitar para a segunda etapa (ES2), mediante uma necessidade específica do serviço e a sua empregabilidade, é-lhes



oferecida a possibilidade de transitar para uma carreira alargada de cinco, dez ou 15 anos, ou uma extensão do serviço de seis meses ou de seis meses a dois anos e meio, com vista à obtenção das condições para a transição para a etapa seguinte (Royal Navy, 2016, p. 49-24).

A transição para a terceira etapa apenas ocorre para satisfazer as estritas necessidades do serviço, sendo inicialmente cumprida por um período temporal de cinco, dez ou 15 anos e posteriormente por blocos de cinco anos até a um máximo de 60 anos de idade (Royal Navy, 2016, p. 49-17).

Para se alistar no Exército, os cidadãos ingleses podem optar por um dos três tipos de compromissos existentes (UK Government, 2007a): o *short service*, em que o seu *términus* se situa entre os seis meses e os 12 anos; o *versatile*, com três tipos de duração, 12, 24 e 30 anos; e o *local service*, a prestar numa zona geográfica delimitada e com a duração de três anos. Estes compromissos podem, consoante o seu tipo (Figura 14), ver prolongado o seu *términus*, através da elaboração de um requerimento ou de seleção, pela prestação de um ou mais períodos de serviço suplementar podendo chegar até aos 60 anos de idade (UK Government, 2007a, 2014).

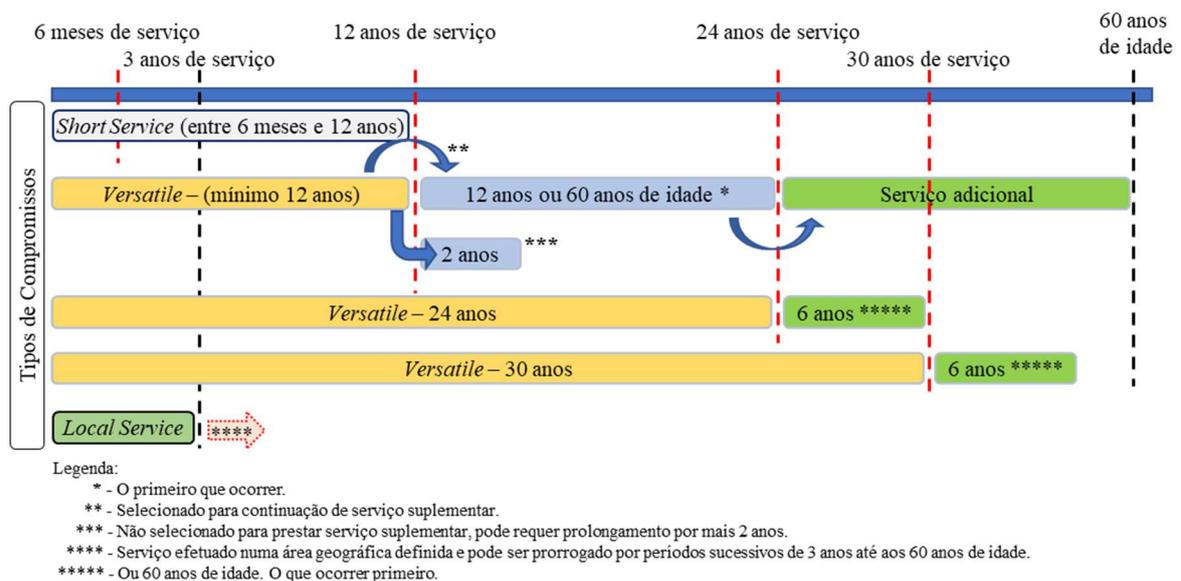


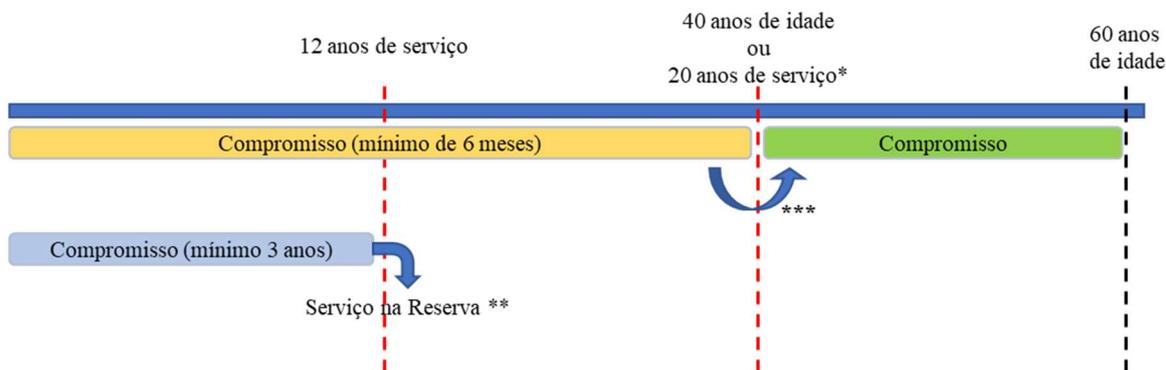
Figura 14 - Tipos de compromissos existente no Exército do RU

Fonte: Construída a partir do UK Government (2007a, 2009, 2014).

No que concerne à *Royal Air Force* (Força Aérea) (Figura 15) existem dois tipos de compromissos iniciais com duração distinta entre eles (UK Government, 2007b, 2014): um com uma duração que oscila entre os seis meses (mínimo) e os 20 anos de serviço ou os 40 anos de idade, consoante o que ocorrer mais tarde; outro, com direito a transitar para o



serviço na reserva, que não pode ser inferior a três anos, nem superior a 12 anos, sendo que o militar pode transitar para o serviço na reserva após o termo do tempo do compromisso assinado, em função do retorno da formação que recebeu, ou após oito anos de serviço.



Legenda:

* - O que ocorrer mais tarde.

** - Com direito a transitar para a reserva após o período contratado ou após 8 anos de serviço.

*** - Por seleção e apenas para suprir necessidades específicas do serviço.

Figura 15 - Tipos de compromissos existentes na Royal Air Force do RU

Fonte: Construída a partir do *UK Government* (2007b, 2014).

A continuação no serviço efetivo para além dos 20 anos de serviço ou dos 40 anos de idade pode ser solicitado, podendo durar, em caso de deferimento, até aos 60 anos de idade (*UK Government*, 2014).

4.2.5 Tendências

No Quadro 4 pode-se observar as principais tendências de acordo com os elementos recolhidos.

Quadro 4 - Tendências dos modelos estudados

Dimensões	Indicadores	Tendências
FPS	RV	De seis meses (período experimental) mais 17 meses, perfazendo 23 meses (Alemanha (Ger)). <i>Volontaires</i> – No Exército e Força Aérea, mínimo 12 meses até cinco anos; na Marinha mínimo de um ano até dois anos (França (Fr)). No Exército um <i>Short Service</i> – entre seis meses e 12 anos; na Força Aérea um compromisso mínimo de três anos até aos 12 anos (RU).
	RC	Serviço militar por tempo limitado dos dois anos até aos 25 anos de serviço (Ger). Compromisso inicial – seis anos (Espanha (Esp)). Contratos iniciais – no Exército de dois, três, cinco, oito e dez anos, até aos 11 anos; na Marinha de dois ou quatro anos, até aos quatro e 11 anos, respetivamente; e na Força Aérea um de quatro anos e outro subsequente de cinco anos (Fr). No Exército um compromisso <i>Versatile</i> – mínimo de 12 anos; na Marinha um primeiro compromisso de 12 anos podendo transitar para um segundo até aos 20 anos de serviço ou 40 de idade, o que ocorrer



Dimensões	Indicadores	Tendências
		mais tarde; na Força Aérea um compromisso entre os seis meses e os 20 anos ou os 40 anos de idade, o que ocorrer mais tarde (RU).
	RCE	Compromisso de longa duração – 18 anos de serviço ou 45 de idade (Esp). No Exército, renovação dos contratos iniciais, em quatro, seis ou oito anos e meio e com CQTS pode ir até aos 27 anos de serviço; na Força Aérea após o contrato inicial e com provas de seleção, pode renovar, por períodos de cinco anos até perfazer 27 anos de serviço (Fr). No Exército um compromisso <i>Versatile</i> de 24 ou 30 anos, até aos 60 anos de idade, o primeiro que ocorrer; na Marinha e para satisfazer as necessidades estritas do serviço pode ser alargado até aos 60 anos de idade (RU)
	QP	Podem mudar de categoria para obter vínculo permanente (Ger). Vínculo permanente depois dos 14 anos de serviço, até aos 58 anos de idade (Esp). Pode obter vínculo permanente noutra categoria (Fr).
Governança	Comple- mentaridade	Existência de complementaridade entre as FPS (Ger, Esp, Fr e RU).
	Sustentabi- lidade	Existência de sustentabilidade das carreiras militares (Ger, Esp, Fr e RU).

4.2.6 Síntese conclusiva e resposta à QD2

Da análise efetuada, e em resposta à QD2, *Como é que se caracterizam as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças em alguns países da NATO?*, conclui-se que:

- Os regimes similares ao RV variam em tempo de serviço efetivo, entre seis meses até um máximo de cinco anos sendo, que em Espanha não se identificou esta FPS;

- O RC apresenta tempos de serviço mínimo de dois e 12 anos, podendo-se desenvolver até aos seis, 11, 20 ou 25 anos, respetivamente na Espanha, França, RU e Alemanha. No caso do RU o limite máximo do contrato pode ainda ser limitado pela idade (40 anos) desde que esta ocorra para além dos 20 anos de serviço;

- O RCE, por similitude do tempo de prestação de serviço, pode atingir o máximo de 18 anos de serviço em Espanha, 24 ou 30 no RU e 27 em França, estando, no caso da Espanha, também limitado à idade máxima de 45 anos, no de França, para se atingir os 27 anos de serviço, à necessidade de ter um CQTS, e no RU, na possibilidade dos dois contratos, em função das necessidades de serviço, poderem ser prolongados até aos 60 anos de idade.

- Nos QP, apenas em Espanha, permitem transitar para esta FPS após 14 anos de serviço mantendo a mesma categoria. Ao invés na Alemanha e na França é exigida uma mudança de categoria para manter um vínculo permanente. Por seu lado, o RU não tem esta FPS, contudo todos os contratos são passíveis de alargamento até aos 60 anos de idade para suprir necessidades específicas de serviço.



4.3 Proposta de contributos para potenciar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas, e resposta à QC

Da análise realizada e em resposta à QC, *Quais os contributos que permitem reforçar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas?*, estes passam pela(o):

- Adequação do aumento do tempo de prestação de serviço no RV, num período mais dilatado, com possibilidade de renovação, permitindo que neste vínculo temporário o cidadão possa optar por desempenhar o seu serviço cívico em qualquer Ramo das FFAA;
- Alargamento da duração do RC face às necessidades específicas de cada Ramo, permitindo a utilização de contratos de duração distinta de acordo com a afetação do militar;
- Identificação das áreas funcionais a ser autorizadas para o RCE e que as mesmas possam também coexistir no RC e QP, potenciando a capacidade de gestão dos recursos humanos;
- Criação dos QP de Praças para o Exército e Força Aérea como forma da estabilização dos efetivos e sustentabilidade das carreiras militares.



5. Conclusões

A LSM veio a consagrar as FPS em RV e RC, admitindo neste último a prestação do serviço efetivo por um período mais dilatado. Mais tarde com a criação do RCE, é fixado o limite máximo de tempo de serviço efetivo nos 18 anos e limitado às especialidades de medicina, pilotagem de aeronaves e assistência religiosa. Posteriormente com a sua revisão e no intuito de o tornar mais flexível, deixou de ter definido *a priori*, as classes, armas ou serviços, ou especialidades específicas de cada Ramo, bem como a restrição a uma só categoria, podendo ser alargado a outras situações funcionais e categorias. Atualmente, ainda não são conhecidas as situações funcionais em que se possa fazer o ingresso nesta FPS, para além das atrás mencionadas.

Os QP apenas se encontram estatuidos na categoria de Praças na Marinha, onde o seu efetivo representa 76,4% dos militares que servem neste regime.

Neste enquadramento, o presente estudo seguiu uma metodologia baseada num raciocínio indutivo, apoiado numa estratégia de investigação qualitativa privilegiando a análise dos conteúdos de documentos e das entrevistas, e num desenho de pesquisa do tipo de estudo de caso.

No que diz respeito ao OE1, “*Analisar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas*”, e correspondente QD1, estudado através da análise de conteúdo das entrevistas realizadas a oito especialistas, concluiu-se que: o RV apenas está a ser utilizado pelo Exército tendo esta expressão reduzida no efetivo existente; o RC, utilizado pelos Ramos, é o que garante a estabilidade dos efetivos, estando a ser utilizado pela Marinha como o universo preferencial de recrutamento para os QP; o RCE, ainda não regulado para a categoria de Praças, poderá permitir maior permanência nas áreas funcionais cuja formação é de maior tecnicidade; os QP de Praças, estatuido apenas na Marinha, apresenta-se como a FPS que mantém a estabilidade dos efetivos ao longo da carreira das Praças.

Quanto ao OE2, “*Analisar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças em alguns países na NATO*”, e associada QD2, operacionalizado através da análise dos modelos existentes em quatro países da NATO e dos RFI a quatro especialistas, concluiu-se: na da Alemanha, existem duas FPS temporárias, uma com a duração máxima de 23 meses e outra compreendida entre os dois e 25 anos; em Espanha, existe um compromisso inicial de curta duração de seis anos, e um de longa duração, que pode ir até ao limite máximo de 45 anos de idade, e que é possível obter-se um vínculo permanente após completar pelo



menos 14 anos de serviço; em França, existe uma FPS de curta duração (*Volontaires*) até cinco anos, e outra de longa duração (*Militaires Engagés*) que pode estender-se até aos 27 anos de serviço; e no RU, a prestação do serviço efetivo inicia-se com um compromisso de 12 anos, desenvolvendo-se por períodos sucessivos podendo chegar aos 60 anos de idade.

Por fim, em resposta ao OG, *Propor contributos para reforçar as Formas de Prestação de Serviço na categoria de Praças nas Forças Armadas portuguesas*, e correspondente QC, foram propostas quatro intervenções, designadamente: adequação do tempo de serviço do RV a um período que permita o cidadão prestar serviço efetivo em qualquer Ramo; ajustamento da duração do RC, tendo em conta as necessidades específicas de serviço do Ramo; identificação das áreas funcionais a serem afetadas ao RCE; e criação dos QP de Praças para o Exército e Força Aérea.

O presente estudo **contribuiu para o conhecimento** com os aspetos ligados à interação entre as FPS nas FFAA e a apresentação de forma sistemática das FPS existentes na Alemanha, Espanha, França e RU, bem como das suas principais tendências.

Em matéria de **limitações**, estas refletiram-se na recolha de dados da presente investigação no que concerne às entrevistas, ou seja, na dificuldade em realizá-las de forma presencial mercê da situação pandémica, bem como na celeridade de obtenção da informação provinda dos RFI. Limitações que, contudo, não condicionaram a mais-valia dos resultados, porque grandemente colmatadas pelo recurso a outros meios e pela análise documental da informação disponibilizada pelos sítios da *internet* dos organismos oficiais dos países em estudo.

No que respeita a **estudos futuros**, afigura-se pertinente a identificação das áreas funcionais que poderão ser afetadas a cada FPS em prol dos objetivos organizacionais estabelecidos por cada Ramo.

Por último, **recomenda-se**, a difusão desta investigação e dos seus resultados pelos Ramos, com vista à sua inclusão em processos de revisão futuros, designadamente no que respeita à legislação enquadrante do RV, do RC e do RCE, preferencialmente complementados com a realização de inquéritos sobre temática do período de duração do RV, do RC e do RCE.



Referências bibliográficas

- Armada Española. (2020). *Guia de Desvinculación y Orientación Laboral Para Personal de la Armada*. Retirado de <https://armada.defensa.gob.es/ArmadaPortal/ShowPropertyServlet?nodePath=/BEA%20Repository/Desktops/Portal/ArmadaEspañola/Pages/personalfamilias/01apoyopersonalfamilias/05guiadesvinculacionyreserva/05guiadesvinculacionyreserva-es/arc01archivo1>
- Bundesministerium de Justiz und für Verbraucherschutz. (2005). *Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz - SG)*. Bundesgesetzblatt Jahrgang, Teil I, 31, 1482. Bonn. Retirado de <https://www.gesetze-im-internet.de/sg/BJNR001140956.html#BJNR001140956BJNG000203310>
- Bundesministerium der Verteidigung. (2019). *Hier findest du dein talent. Und wirst zum echten spezialisten*. Berlin. Retirado de <https://www.bundeswehrkarriere.de/blueprint/servlet/blob/167878/e796c938a50ca9f5f6ca9fa9007961a8/broschuere-mannschaften-data.pdf>
- Capelas, H. G. (2020). Profissionalizar as Forças Armadas Portuguesas: Trabalho de Sísifo ou Trabalhos de Hércules. *Proelium, Série VIII*(4), 135-176.
- Cardoso, A. (2008). O Benefício da Profissionalização das Forças Armadas. *Nação e Defesa*(120), 77-101. Retirado de https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/518/1/NeD120_AntonioCardoso.pdf
- Cardoso, J. d., & Coelho, M. M. (2018). A Implementação de Quadros Permanentes do Exército na Classe de Praças - Estudo de Caso: Forças Especiais. Em: L. A. Santos, M. M. Coelho, & C. P. Fachada (Coords.), *Prestação de Serviço Militar em Regime de Contrato nas Forças Armadas Portuguesas. Dificuldades e desafios num contexto em transformação* (pp. 471-505). Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Décret n.º 2008-955, du 12 septembre. (2008). Relatif aux Volontariats Militaires. *Journal Officiel*, 216. Paris: Ministère de la Défense. Retirado de <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2008/9/12/2008-955/jo/texte>
- Décret n.º 2008-961, du 12 septembre. (2008). *Relatif aux Militaires Engagés*. *Journal Officiel*, 216. Paris: Ministère de la Défense. Retirado de <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019478063/>



- Décret n.º 2016-983, du 19 juillet. (2016). Relatif aux Militaires du Rang. *Journal Officiel*, 168. Paris: Ministère de la Défense. Retirado de <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032918414/>
- Decreto Regulamentar n.º 12/2009, 17 de julho. (2009). *Fixa os quantitativos máximos de militares na efetividade de serviço e em preparação para os regimes de voluntariado e de contrato na Marinha, no Exército e na Força Aérea para 2009 e 2010*. Diário da República, 1.ª Série, 137, 4522. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/decregul/12/2009/07/17/p/dre/pt/html>
- Decreto Regulamentar n.º 21/2004, de 26 de maio. (2004). *Fixa os quantitativos máximos de militares na efetividade de serviço em regime de voluntariado e de contrato em 2004 na Marinha, no Exército e na Força Aérea*. Diário da República, 1.ª Série, 123, 3355-3356. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/decregul/21/2004/05/26/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 104/2020, de 22 de dezembro. (2020). *Fixa os efetivos das Forças Armadas, em todas as situações, para o ano de 2021*. Diário da República, 1.ª Série, 247, 4-10. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/104/2020/12/22/p/dre>
- Decreto-Lei n.º 130/2010, de 14 de dezembro. (2010). *Regime de Contrato Especial para Prestação de Serviço Militar*. Diário da República, 1.ª Série, 240, 5680-5683. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/130/2010/p/cons/20181011/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 202/1993, de 3 de junho. (1993). *Aprova os quadros de pessoal da Marinha, do Exército e da Força Aérea*. Diário da República, 1.ª Série A, 129, 2987-2988. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/202/1993/06/03/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 211/2012, de 21 de setembro. (2009). *Fixa os efetivos de militares dos quadros permanentes, na situação de ativo, integrados na estrutura orgânica da Marinha, do Exército e da Força Aérea*. Diário da República, 1.ª Série, 184, 5341-5342. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/211/2012/09/21/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 241/2015, de 15 de outubro. (2015). *Fixa os efetivos das Forças Armadas para o ano de 2016*. Diário da República, 1.ª Série, 202, 8978-8981. Lisboa:



- Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/241/2015/10/15/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 249/2015, de 28 de outubro. (2015). *Orgânica do Ensino Superior Militar e o Estatuto do Instituto Universitário Militar*. Diário da República, 1.ª série, 211, 9298-9311. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/249/2015/p/cons/20210428/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 261/2009, de 28 de setembro. (2009). *Fixa os efectivos de militares dos quadros permanentes, na situação de activo, integrados na estrutura orgânica da Marinha, do Exército e da Força Aérea*. Diário da República, 1.ª Série, 188, 6957-6958. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/261/2009/09/28/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro. (2000). *Regulamento da Lei do Serviço Militar*. Diário da República, 1.ª Série, 263, 6425-6438. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/289/2000/11/14/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 31/2015, de 4 de março. (2015). *Fixa os efetivos das Forças Armadas para o ano de 2015*. Diário da República, 1.ª Série, 44, 1304-1308. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/31/2015/03/04/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 4/2020, 13 de fevereiro. (2020). *Fixa os efetivos das Forças Armadas para o ano de 2020*. Diário da República, 1.ª Série, 31, 2-8. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/4/2020/02/13/p/dre>
- Decreto-Lei n.º 40/2019, de 22 de março. (2019). *Fixa os efetivos das Forças Armadas para o ano de 2019*. Diário da República, 1.ª Série, 58, 1686-1689. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/40/2019/03/22/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 7/2018, de 9 de fevereiro. (2018). *Fixa os efetivos das Forças Armadas, em todas as situações, para o ano de 2018*. Diário da República, 1.ª Série, 29, 898-901. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/7/2018/02/09/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro. (2018). *Segunda alteração ao Regime de Contrato Especial para a Prestação de Serviço Militar*. Diário da República, 1.ª Série, 196, 4930-4936. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/75/2018/10/11/p/dre/pt/html>



- Decreto-Lei n.º 84/2016, de 21 de dezembro. (2016). *Fixa os efetivos das Forças Armadas, em todas as situações, para o ano de 2017*. Diário da República, 1.ª Série, 243, 4771-4773. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/84/2016/12/21/p/dre/pt/html>
- Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio. (2015). *Estatuto dos Militares das Forças Armadas*. Diário da República, 1.ª série, 104, 3198-3253. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/90/2015/05/29/p/dre/pt/html>
- Despacho n.º 1706/2021, de 15 de fevereiro. (2021). *Quantitativo máximo de militares da Marinha a afetar à estrutura orgânica da Autoridade Marítima Nacional para 2021*. Diário da República, 2.ª Série, 31, 72. Lisboa: Defesa Nacional - Gabinete da Secretária de Estado de Recursos Humanos e Antigos Combatentes. Retirado de <https://dre.pt/home/-/dre/157355344/details/maximized>
- Despacho n.º 1770/2021, de 17 de fevereiro. (2021). *Quantitativo máximo de militares da Força Aérea a afetar à estrutura orgânica da Autoridade Aeronáutica Nacional para 2021*. Diário da República, 2.ª Série, 33, 38. Lisboa: Defesa Nacional - Gabinete da Secretária de Estado de Recursos Humanos e Antigos Combatentes. Retirado de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/157567915/details/maximized>
- Despacho n.º 4151/2011, 4 de março. (2011). *Quantitativo máximo de militares em RV/RC nas Forças Armadas para o ano de 2011*. Diário da República, 2.ª Série, 45, 10773. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional - Gabinete do Ministro. Retirado de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/2708031/details/normal?q=despacho+4151%2F2011>
- Direction des Ressources Humaines de l'Armée de l'Air. (2021). *Directive Annuelle de Gestion 2021*.
- Direction des Ressources Humaines de l'Armée de Terre. (2020). *Points de repère « Militaires du Rang » : la gestion 2020 des engagés volontaires de l'armée de Terre en 12 points*. Retirado de <https://rh-terre.defense.gouv.fr/actualites/item/253-points-de-repere-militaires-du-rang-la-gestion-2020-des-engages-volontaires-de-l-armee-de-terre-en-12-points>
- Direction du Personnel Militaire de la Marine. (2019). *Modèle Ressources Humaines du Personnel Équipage et Officier Marinier*. Paris.
- Fonseca, J. (2020, 5 de maio). Chefe do Exército admite défice de 4.300 Praças, mas espera “inverter situação” [Página *online*]. Retirado de <https://tvi24.iol.pt/sociedade/estado->



maior-do-exercito/chefe-do-exercito-admite-defice-de-4-300-pracas-mas-espera-inverter-situacao

Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro. (1999). *Lei do Serviço Militar*. Diário da República, 1.ª Série-A, 221, 6451-6550. Lisboa: Assembleia da República. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/lei/174/1999/09/21/p/dre/pt/html>

Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro. (2012). *Orçamento do Estado para 2013*. Diário da República, 1ª Série, 252, 7424-(42)-7424(240). Lisboa: Assembleia da República. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/lei/66-b/2012/12/31/p/dre/pt/html>

Ley 39/2007, de 19 de noviembre. (2007). *De la Carrera Militar*. Boletín Oficial del Estado, 278, 47336-47377. Madrid: Jefatura del Estado. Retirado de <https://www.boe.es/boe/dias/2007/11/20/pdfs/A47336-47377.pdf>

Ley 8/2006, de 24 de abril. (2006). *De Tropa y Marinería*. Boletín Oficial del Estado, 98, 15752-15758. Madrid: Jefatura del Estado. Retirado de <https://www.boe.es/boe/dias/2006/04/25/pdfs/A15752-15758.pdf>

Ministère des Armées. (2019). *Publication du Bilan Social 2019 du Ministère des Armées*. Retirado de <https://www.defense.gouv.fr/sga/le-sga-en-action/ressources-humaines/bilan-social/publication-du-bilan-social-2019-du-ministere-des-armees>

Ministério da Defesa Nacional. (2004). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2014*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/Anuario_2004.pdf

Ministério da Defesa Nacional. (2005). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2005*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/Anuario_2005.pdf

Ministério da Defesa Nacional. (2006). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2006*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/Anuario_2006.pdf

Ministério da Defesa Nacional. (2007). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2007*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/Anuario_2007.pdf



- Ministério da Defesa Nacional. (2008). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2008*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/Anuario_2008.pdf
- Ministério da Defesa Nacional. (2009). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2009*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/Anuario_estatistico_2009.pdf
- Ministério da Defesa Nacional. (2010). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2010*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/Anuario_2010.pdf
- Ministério da Defesa Nacional. (2011). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2011*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/Anuario_2011.pdf
- Ministério da Defesa Nacional. (2012). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2012*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/Anuario_2012.pdf
- Ministério da Defesa Nacional. (2013). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2013*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/AEDN_2013_aprovado.pdf
- Ministério da Defesa Nacional. (2014). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2014*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/anuario-estatistico-dn-2014-pdf.pdf
- Ministério da Defesa Nacional. (2015). *Anuário Estatístico da Defesa Nacional 2015*. Lisboa: Autor. Retirado de https://www.defesa.gov.pt/pt/defesa/dn/edn/Lists/PDEFINTER_DocumentoLookup/List/anuario-estatistico-dn-2015-pdf.pdf



- Oliveira, B. A., & Martins, N. R. (2018). Quadros Permanentes de Praças. O Caso da Força Aérea Portuguesa. Em: L. A. Santos, M. M. Coelho, & C. P. Fachada (Coords.), *Prestação de Serviço Militar em Regime de Contrato nas Forças Armadas Portuguesas. Dificuldades e desafios num contexto em transformação* (pp. 441-470). Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Päpke, T. W. (2012). *A Transformação das Forças Armadas da Alemanha - O Fim do Serviço Militar Obrigatório*. (Trabalho de Investigação Individual). Instituto de Ensino Superior Militar [IESM]. Lisboa. Retirado de <http://hdl.handle.net/10400.26/10046>
- Portaria n.º 174/2014, de 27 de fevereiro. (2014). *Fixa os quantitativos de militares em RV, RC e RCE dos Ramos das Forças Armadas*. Diário da República, 2.ª Série, 41, 5862. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional - Gabinete da Secretária de Estado Adjunta e da Defesa Nacional. Retirado de https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/3600137/details/normal?serie_facet=II&filterAction=TRUE&q=Portaria+n.%C2%BA%20174%2F2014&perPage=25&fq=Portaria+n.%C2%BA%20174%2F2014
- Portaria n.º 300/2016, de 29 de novembro. (2016). *Condições especiais para a admissão a concurso de ingresso nos quadros permanentes na categoria de praças da Marinha*. Diário da República, 1.ª Série, 229, 4245-4246. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional. Retirado de <https://data.dre.pt/eli/port/300/2016/11/29/p/dre/pt/html>
- Portaria n.º 469/2012, de 24 de setembro. (2012). *Regulamentação do quantitativo máximo de militares em RV/RC nas Forças Armadas para o ano de 2012*. Diário da República, 2.ª Série, 185, 32094-32095. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional - Gabinete do Secretário de Estado Adjunto e da Defesa Nacional. Retirado de <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/1875225/details/normal?q=Portaria+n.%C2%BA%20469%2F2012>
- République Française. (2019). *Code de la Défense - partie 4: Le Personnel Militaire (Articles L4111-1 à L4271-5)*. Retirado de https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_1c/LEGITEXT000006071307/LEGISCTA000006151518/#LEGISCTA000006151518.
- Royal Navy. (2016). BR 3 Volume 1 - Naval Personnel Management [Página online]. Retirado de <https://www.royalnavy.mod.uk/reference-library/br3vol1>



- Santos, L. A., & Lima, J. M. (Coords.) (2019). *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação* (2.^a revista e atualizada). Cadernos do IUM(8),. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Sarmiento, M. (2013). *Metodologia científica para elaboração, escrita e apresentação de teses*. Lisboa: Universidade Lusitana Editora.
- Silva, R. M., & Costa, P. A. (2018). O Regime de Contrato Especial nas Forças Armadas Portuguesas. Em: L. A. Santos, M. M. Coelho, & C. P. Fachada (Coords.), *Prestação de Serviço Militar em Regime de Contrato nas Forças Armadas Portuguesas. Dificuldades e desafios num contexto em transformação* (pp. 317-364). Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- UK Government. (2006a). *The Royal Marines Terms of Service Regulations 2006*. Statutory Instruments, 2917. Retirado de <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2006/2917/made>
- UK Government. (2006b). *The Royal Navy Terms of Service (Ratings) Regulations 2006*. Statutory Instrument, 2918. Retirado de <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2006/2918/made>
- UK Government. (2007a). *The Army Terms of Service Regulations 2007*. Statutory Instrument, 3382. Retirado de <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2007/3382/made>
- UK Government. (2007b). *The Royal Air Force Terms of Service Regulations 2007*. Statutory Instrument, 650. Retirado de <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2007/650/made>
- UK Government. (2009). *The Armed Forces (Terms of Service) (Amendment) Regulations 2009*. Statutory Instruments, 831. Retirado de <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2009/831/made>
- UK Government. (2014). *The Armed Forces (Terms of Service) (Amendment) Regulations 2014*. Statutory Instruments, 3068. Retirado de <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3068/made?wrap=true>



Apêndice A - Evolução do efetivo máximo e existente, no Regime de Contrato, nas Forças Armadas portuguesas de 2004 a 2020

Ano	Marinha	Exército	Força Aérea
2004	2620	9164	2885
2005	2710	11191	2818
2006	2424	11605	2967
2007	2316	10798	2823
2008	2061	8840	2680
2009	1967	7864	2564
2010	1950	7353	2627
2011	1703	9339	2193
2012	1343	8836	2177
2013	1300	10322	2137
2014	1088	8863	1845
2015	848	7908	1857
2016	882	7260	1361
2017	742	6123	1195
2018	853	5822	1230
2019	858	5070	948
2020	868	4820	866

Fonte: Adaptado a partir da DARH (*op. cit.*), da DPFA (*op. cit.*), da DPM (*op. cit.*) e do MDN (2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015).



Apêndice B - *Request for Information*

Para: Adido de Defesa de Alemanha; Adido de Defesa de Espanha; Adido de Defesa de França; Adido de Defesa de Reino Unido

Estou a frequentar o Curso de Promoção a Oficial General (CPOG), que decorre no Instituto Universitário Militar, em Lisboa, e vou desenvolver um Trabalho de Investigação Individual subordinado ao tema “*A Sustentabilidade das Carreiras Militares e a Complementaridade entre as Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas*”.

Este trabalho centra-se nas Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas, na categoria das Praças, num dos seus aspetos mais relevante para o desenvolvimento/gestão das Carreiras Militares em termos de Sustentabilidade e a Complementaridade entre as Formas de Prestação de Serviço efetivo.

Nas Forças Armadas Portuguesas, os cidadãos portugueses, podem prestar serviço militar, com vista à satisfação das suas necessidades, por um período temporário, em várias Formas de Prestação de Serviço efetivo: em Regime de Voluntariado (até um ano), em Regime de Contrato (até seis anos), em Regime de Contrato Especial (até 18 anos) e nos Quadros Permanentes (apenas na Marinha Portuguesa).

Um dos objetivos que irei desenvolver será identificar as Formas de Prestação de Serviço efetivo utilizadas no seu País, em tempo de Paz ou em situações mais complexas, e analisá-las (com realce para os vários conceitos das Formas de Prestação de Serviço efetivo de curta duração, de longa duração, e permanente; condições de acesso; cargos/funções; tempo de permanência nas fileiras/serviço; remunerações; rácios; bem como outros aspetos), identificando problemas existentes e opções para a sua resolução.

Neste sentido solicita-se as respostas às seguintes questões de forma individualizada para o Exército, Marinha e Força Aérea:

1. Conceito de Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas:
 - a. Que Formas de Prestação de Serviço existem para as Praças?
 - b. Qual(ais) o(s) conceito(s)/características?
 - c. Se existir mais de uma Forma de Prestação de Serviço, podem transitar entre elas? Como?
 - d. Estão previstas alterações ao atual quadro legal?
2. Condições de admissão/recrutamento em cada Forma de Prestação de Serviço:
 - a. Quais são as condições de admissão?
 - b. Idade mínima e máxima para poder ser admitido?
 - c. Qual é o efetivo máximo autorizado?
 - d. Nos últimos cinco anos quantos foram admitidos no Exército, na Marinha e na Força Aérea? E em que Formas de Prestação de Serviço?
 - e. Outras informações.
3. Progressão (promoção) dentro de cada Forma de Prestação de Serviço:
 - a. Como se desenvolve a Promoção das Praças?
 - b. Que postos e mecanismos de promoção existem para as Praças? Qual o efetivo em cada posto?
 - c. Em que áreas (cargos/funções ou especialidades) são empregues as Praças?
 - d. Qual é o tempo mínimo e máximo de permanência nas fileiras das Praças?
4. Que benefícios podem usufruir em cada Forma de Prestação de Serviço?
 - a. Compensação financeira. Tem em conta o tempo de serviço? O posto? Quanto se auferem?
 - b. Integração na sociedade civil. Quais os benefícios?
 - c. Que benefícios pode a família usufruir?
 - d. Outros existentes.
5. Em termos de emprego, as Praças em cada Forma de Prestação de Serviço, podem ser utilizados:
 - a. Na Componente Operacional? Percentagem face ao efetivo autorizado (rácios)?
 - b. Na Componente Administrativa? Percentagem face ao efetivo autorizado (rácios)?
 - c. Noutra Componente ou área?
6. Em termos genéricos enumere as lições identificadas no modelo existente e que opções foram ou irão ser tomadas para a sua resolução.
7. Por fim, que sejam anexadas às respostas a legislação, diretivas, orientações, outros documentos, em PDF, preferencialmente em língua inglesa ou, em alternativa links de sítios da internet, onde se possa consultar.

Solicita-se as respostas até 28 de fevereiro de 2021.

Antecipadamente grato pelo apoio

Ponto de Contacto (POC): Coronel José Dias Lages

lages.jd@ium.pt; lages.jd@exercito.pt



Apêndice C - Guião das Entrevistas



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL GENERAL
2020/2021**

ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

O presente guião de entrevista semiestruturada foi elaborado no âmbito do Trabalho de Investigação Individual do Curso de Promoção a Oficial General 2020/21 pelo Coronel de Infantaria José Dias Lages, e pretende analisar as Formas de Prestação de Serviço efetivo nas Forças Armadas, na categoria das Praças, num dos seus aspetos mais relevante para o desenvolvimento/gestão das Carreiras Militares em termos de Sustentabilidade e da Complementaridade.

Atualmente, nas Forças Armadas Portuguesas, os cidadãos portugueses podem prestar serviço militar na categoria de Praças, por um período temporário, em várias Formas de Prestação de Serviço efetivo: Regime de Voluntariado (até um ano), Regime de Contrato (até seis anos), Regime de Contrato Especial (até 18 anos) e nos Quadros Permanentes (apenas na Marinha Portuguesa).

Com esta investigação, pretende-se analisar as Formas de Prestação de Serviço efetivo, utilizadas em tempo de Paz ou em situações mais complexas (com realce para os vários conceitos das Formas de Prestação de Serviço efetivo de curta, longa ou permanente duração; condições de acesso; cargos/funções; tempo de permanência nas fileiras/serviço; remunerações; rácios; entre outros aspetos), e avaliar problemas existentes e opções para a sua resolução.

O contributo de V. Exa. será, pelo referido, uma significativa mais-valia para a boa prossecução deste estudo e para a qualidade das conclusões e recomendações que dele sairão.

Neste âmbito, solicito autorização para que as suas respostas sejam citadas e identificadas. No entanto, se desejar anonimato e confidencialidade das respostas, solicito que o indique, e tal será devidamente salvaguardado.

Muito obrigado pela sua colaboração.

1. Regime de Voluntariado (RV)

- 1.1. Da sua experiência, como avalia a existência de um RV, que tem a duração de 12 meses, incluindo a instrução militar? (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes? Proporcionar ao militar experiência profissional e consequentemente a sua valorização cívica, cultural, profissional e física?)
- 1.2. Da sua experiência, considera que o RV deve anteceder, obrigatoriamente, o ingresso no Regime de Contrato? P.f., justifique a sua resposta.
- 1.3. Na sua opinião, qual(ais) a(s) razão(ões) eventualmente associada(s) à fraca adesão ao RV nas Forças Armadas?

2. Regime de Contrato (RC)

- 2.1. Da sua experiência, como avalia a existência de um RC? (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes? Não estará o modelo esgotado?).



- 2.2. Considera que à semelhança do que acontece noutros Países, seria vantajoso efetuar um contrato inicial com diferentes períodos, à medida dos interesses do candidato?

3. Regime de Contrato Especial (RCE)

- 3.1. Da sua experiência, como avalia a existência de um RCE (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes)?
- 3.2. Como sabe, o RCE apenas tem lugar em situações funcionais cujo grau de formação e treino, habilitações académicas específicas e particulares exigências técnicas tornam conveniente uma prestação de serviço efetivo de duração prolongada. Se a formação militar não estiver alinhada com os referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações em que medida se pode considerar vantajoso que o militar possa adquirir a formação para além do tempo máximo do contrato, com vista à sua transferibilidade para o mercado de trabalho e assim garantir o acesso de todas as áreas funcionais possam aceder a este regime?
- 3.3. Considera que o RCE possa servir como fonte de recrutamento direto para os Quadros Permanentes, nomeadamente para a categoria de Sargentos e nas especialidades mais técnicas, dando assim continuidade à carreira militar?

4. Quadros Permanentes (QP)

- 4.1. Da sua experiência, como avalia esta forma de prestação de serviço (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes)?
- 4.2. No seu entender quais as Formas de Prestação de Serviço que poderão cumprir o designio de um ingresso nos Quadros Permanentes de Praças?
- 4.3. Da sua experiência, a prestação de serviço nos QP poderá contribuir para uma maior estabilização dos efetivos na categoria de Praças, e, conseqüentemente, para diminuir as necessidades nas outras formas e, por outro lado, para potenciar as qualificações militares?



Apêndice D - Análise de Conteúdo final das entrevistas

1. Regime de Voluntariado

- 1.1. Da sua experiência, como avalia a existência de um RV, que tem a duração de 12 meses, incluindo a instrução militar? (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes? Proporcionar ao militar experiência profissional e consequentemente a sua valorização cívica, cultural, profissional e física?)
- 1.2. Da sua experiência, considera que o RV deve anteceder, obrigatoriamente, o ingresso no Regime de Contrato? P.f., justifique a sua resposta.
- 1.3. Na sua opinião, qual(ais) a(s) razão(ões) eventualmente associada(s) à fraca adesão ao RV nas Forças Armadas?

Categorias	Unidades de registo	Entrevistados								Unidades de Enumeração	Resultados (%)	
		1	2	3	4	5	6	7	8			
RV	1.1.1 Desvantagens		X	X	X	X	X				5	62%
	1.1.2 Fragilidades	X	X	X	X		X	X			6	75%
	1.1.3 Oportunidades				X			X	X		3	37%
	1.1.4 Complementaridade	X				X		X			3	37%
	1.1.5 Experiência profissional	X						X			2	25%
	1.1.6 Valorização cívica, cultural, profissional e física	X			X			X			3	37%
	1.2.1 Não deve anteceder o RC	X	X			X	X	X			5	62%
	1.2.2 Direito de cidadania							X			1	13%
	1.2.3 Exercício da defesa da Pátria	X									1	13%
	1.2.4 FPS desnecessária/não viável/desvantajosa				X	X	X				3	37%
	1.2.5 FPS com duração muito curta		X								1	13%
	1.2.6 Alargar o RC para 7 anos				X						1	13%
	1.2.7 Dar a conhecer a instituição								X		1	13%
	1.3.1 Opção pelo RC	X	X								2	25%
	1.3.2 O Ramo não incorpora neste regime		X	X			X	X			4	50%
	1.3.3 Não responde				X						1	13%
	1.3.4 Modelo obsoleto					X					1	13%
	1.3.5 Não tem sido objeto de divulgação consentânea com as suas características “experiência militar” ou direito de “cidadania”.								X		1	13%
	1.3.6 Os 12 meses de RV não permitiam o retorno do investimento em formação							X			1	13%
	1.3.7 Comunicação deficiente								X		1	13%
1.3.8 Não se oferece aos jovens qualificação e oportunidades profissionais								X		1	13%	
1.3.9 As condições de prestação do serviço militar não são favoráveis								X		1	13%	

Conclusão:

Cerca de 62% encontram no RV uma FPS com algumas desvantagens, nomeadamente o tempo de prestação de serviço curto e consumido na formação. Apresenta várias fragilidades (75%) destacando-se a sua regulamentação. 37% consideram-no um regime complementar ao RC assim como contribui para proporcionar uma experiência profissional bem a valorização cívica e cultural.



Categorias	Unidades de registo	Entrevistados								Unidades de Enumeração	Resultados (%)
		1	2	3	4	5	6	7	8		
<p>O RV não deve preceder obrigatoriamente o RC (62%). A fraca adesão a esta FPS está associada à opção dos Ramos em não incorporar neste regime (50%) e a opção preferencial pelo RC. Não foram identificadas vantagens nesta FPS.</p>											

2. Regime de Contrato

- 2.1. Da sua experiência, como avalia a existência de um RC? (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes? Não estará o modelo esgotado?).
- 2.2. Considera que à semelhança do que acontece noutros Países, seria vantajoso efetuar um contrato inicial com diferentes períodos, à medida dos interesses do candidato?

Categorias	Unidades de registo	Entrevistados								Unidades de Enumeração	Resultados (%)
		1	2	3	4	5	6	7	8		
RC	2.1.1 Vantagens	X	X	X	X		X			5	62%
	2.1.2 Desvantagens (Formação)				X		X			2	25%
	2.1.3 Fragilidades (GNR, PSP)		X	X		X				3	37%
	2.1.4 Oportunidades	X					X	X	X	4	50%
	2.1.5 Complementaridade		X				X	X		3	37%
	2.1.6 Experiência profissional	X					X			2	25%
	2.1.7 Ingresso no QP	X	X			X	X	X		5	62%
	2.1.8 Modelo não está esgotado		X	X				X	X	4	50%
	2.1.9 Estabilidade dos efetivos		X							1	13%
	2.1.10 Baixa rentabilidade no investimento				X					1	13%
	2.2.1 Contratos iniciais à medida (só FFAA)				X	X		X	X	4	50%
	2.2.2 Não contratos iniciais à medida						X			1	13%
	2.2.3 Modelo ajustado	X								1	13%
	2.2.4 Formação para o retorno à vida civil		X						X	2	25%
	2.2.5 Ingressar nos QP		X							1	13%
	2.2.6 Ajustar face a uma carreira ou regresso à vida civil		X						X	2	25%
	2.2.7 Interesses da instituição			X						1	13%
	2.2.8 Alargamento do RC						X			1	13%
<p>Conclusão: 62% identificaram como principal vantagem a estabilidade do efetivo que esta FPS oferece, bem como o entendimento do principal universo para ingresso nos QP. Em contraponto apresenta como fragilidade (37%) as saídas precoces fruto dos concursos à GNR e PSP. 50% mostram-se favoráveis a um contrato inicial de maior duração permitindo uma maior flexibilização na gestão dos recursos humanos conjugado com as necessidades dos Ramos. 50% consideram que o modelo não se encontra esgotado e oferece a possibilidade de servirem em missões internacionais, bem como contribui para desenvolvimentos das qualificações, tornando-se numa mais valia aquando do regresso à sociedade civil.</p>											

3. Regime de Contrato Especial

- 3.1. Da sua experiência, como avalia a existência de um RCE (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes)?



- 3.2. Considera que o RCE possa servir como fonte de recrutamento direto para os Quadros Permanentes, nomeadamente para a categoria de Sargentos e nas especialidades mais técnicas, dando assim continuidade à carreira militar?
- 3.3. Como sabe, o RCE apenas tem lugar em situações funcionais cujo grau de formação e treino, habilitações académicas específicas e particulares exigências técnicas tornam conveniente uma prestação de serviço efetivo de duração prolongada. Se a formação militar não estiver alinhada com os referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações em que medida se pode considerar vantajoso que o militar possa adquirir a formação para além do tempo máximo do contrato, com vista à sua transferibilidade para o mercado de trabalho e assim garantir o acesso de todas as áreas funcionais possam aceder a este regime?

Categorias	Unidades de registo	Entrevistados								Unidades de Enumeração	Resultados (%)
		1	2	3	4	5	6	7	8		
RCE	3.1.1 Vantagens	X		X	X	X		X	X	6	75%
	3.1.2 Desvantagens (concorre QP)		X			X	X			3	37%
	3.1.3 Fragilidades										
	3.1.4 Oportunidades			X						1	13%
	3.1.5 Complementaridade	X								1	13%
	3.1.6 Experiência profissional			X	X			X		3	37%
	3.1.7 Aumento das qualificações técnicas e profissionais.	X	X	X	X					4	50%
	3.1.8 Alarga a perspetiva da carreira militar	X								1	13%
	3.2.1 Prolongar o contrato para concluir a formação										
	3.2.2 Mais flexível	X								1	13%
	3.2.3 Ajustar o nível da formação profissional no termo do contrato	X					X		X	3	37%
	3.2.4 Limitação da carreira nos QP			X						1	13%
	3.2.5 Formação alinhada com o CNQ				X		X			2	25%
	3.2.6 Perdeu valor como ensino profissional					X				1	13%
	3.2.7 Não é um prolongamento do RC							X		1	13%
	3.3.1 Fonte de recrutamento para o QP	X		X	X	X			X	5	62%
	3.3.2 Sem benefícios						X			1	13%
3.3.3 Não é a essência do regime							X		1	13%	
3.3.4 Acautelar a empregabilidade							X		1	13%	
Conclusão:											
75% consideram que esta FPS permite o aumento de qualificações técnicas e o incremento na experiência profissional traduzindo-se num retorno à vida civil sem problemas de empregabilidade.											
37% admite que é uma FPS concorrente com o QP.											
O nível de formação (obtenção do nível quatro do Quadro Nacional de Qualificações) deve ser acautelado durante a vigência do contrato (37%).											
62% concordam que o RCE possa ser fonte de recrutamento para o QP.											

4. Quadros Permanentes

- 4.1. Da sua experiência, como avalia esta forma de prestação de serviço (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes)?
- 4.2. No seu entender quais as formas de prestação de serviço que poderão cumprir o desígnio de um ingresso nos Quadros Permanentes de Praças?



4.3. Da sua experiência, a prestação de serviço nos QP poderá contribuir para uma maior estabilização dos efetivos na categoria de Praças, e, conseqüentemente, para diminuir as necessidades nas outras formas e, por outro lado, para potenciar as qualificações militares?

Categorias	Unidades de registo	Entrevistados								Unidades de Enumeração	Resultados (%)	
		1	2	3	4	5	6	7	8			
QP	4.1.1 Vantagens (estabilidade)	X	X	X	X	X	X	X	X	NR	7	87%
	4.1.2 Desvantagens (vencimentos)			X							1	13%
	4.1.3 Fragilidades (reconhecimento)			X					X		2	25%
	4.1.4 Oportunidades	X	X								2	25%
	4.1.5 Complementaridade	X							X		2	25%
	4.1.6 Experiência profissional							X			1	13%
	4.1.7 Aumento das qualificações técnicas e profissionais.				X		X				2	25%
	4.2.1 RC	X	X		X	X	X				5	62%
	4.2.2 RCE	X			X						2	25%
	4.2.3 QP é desvantajoso nesta categoria			X							1	13%
	4.2.4 Prejudica o RC								X		1	13%
	4.3.1 Estabilização dos efetivos	X	X	X	X	X	X	X			7	87%
	4.3.2 Sistema baseado no RC	X	X								2	25%
	4.3.3 Limitar os QP de situações funcionais cuja idade avançada seja limitativa	X									1	13%
	4.3.4 Complementaridade	X						X	X		2	37%
4.3.5 RC carreiras mais flexíveis								X	1	13%		
Conclusão:												
87% entendem que o QP se constitui como pilar de estabilidade para o funcionamento da instituição militar, tendo sido identificado por 62%, o RC como a principal fonte de recrutamento para o QP.												
A estabilidade que o QP confere (87%) constitui-se como uma carreira de Praças atrativa e concorrencial.												



Apêndice E - Matrizes de unidades de contexto e de registo por questão da entrevista

1. Regime de Voluntariado

1.1. Da sua experiência, como avalia a existência de um RV, que tem a duração de 12 meses, incluindo a instrução militar? (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes? Proporcionar ao militar experiência profissional e consequentemente a sua valorização cívica, cultural, profissional e física?)

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
#1	<ul style="list-style-type: none">- [...] o RV constitui a expressão do direito de defesa da Pátria e assenta na adesão voluntária a um vínculo às Forças Armadas.- É a oportunidade de experimentar por um curto período a prestação de serviço militar e confirmar se é esta via profissional que o cidadão quer seguir.- É complementar ao RC em termos de duração de vínculo.	<ul style="list-style-type: none">- Valorização cívica, cultural, profissional e física- Oportunidade e experiência profissional- Complementaridade
#2	<ul style="list-style-type: none">- Marinha teve em 2007 apenas dois militares nesta circunstância, foi uma experiência única e foi abandonada.- O racional, no nosso ponto de vista, é que é um tempo de prestação de serviço que não serve, nem ao próprio, nem serve para a alimentação.- É muito curto, é, portanto, um retorno que se obtém pelo Regime de Voluntariado do nosso ponto de vista não justifica sua existência.- Se for funções do nível que tenha alguma especialidade [...] o tempo que ela necessita para se ambientar às funções, à organização, etc. consome esses 12 meses sem que ela possa dar retorno.- Para nós não é opção porque é muito curto o período. Não é do interesse de ninguém, nem da organização, nem do próprio.	<ul style="list-style-type: none">- Desvantagem- Fragilidade- Fragilidade- Fragilidade- Desvantagem- Fragilidade
#3	<ul style="list-style-type: none">- No caso da Força Aérea, o contrato de um ano não nos serve.- Regime de Voluntariado de um ano, julgo que ele poderá ver se gosta disto ou se não gosta, não dá para muito mais do que isto.	<ul style="list-style-type: none">- Desvantagem- Fragilidade
#4	<ul style="list-style-type: none">- A existência de um RV no contexto da Força Aérea não tem qualquer adequabilidade ou exequibilidade prática.- [...] não se afigura compatível nem rentável, períodos de 12 meses ao serviço da organização.- Existem condições para acreditar que 12 meses [...] as Forças Armadas proporcionam experiência profissional, valorização cívica, cultural, etc.	<ul style="list-style-type: none">- Desvantagem- Fragilidade- Oportunidade
#5	<ul style="list-style-type: none">- O RV tornou-se num pré RC [...].- [...] não fazendo atualmente sentido.	<ul style="list-style-type: none">- Complementaridade- Desvantagem
#6	<ul style="list-style-type: none">- [...] no caso específico da Marinha, não se afigura viável optar por esta forma de prestação de serviço [...]- [...] correndo-se mesmo o risco de investir na formação de um militar que, terminada a instrução militar, apenas permaneceria nas fileiras cerca de três meses, caso o militar não requeresse a sua permanência no serviço efetivo em regime de contrato.	<ul style="list-style-type: none">- Desvantagem- Fragilidade
#7	<ul style="list-style-type: none">- Os resultados do RV, em termos de utilização, não têm sido brilhantes.- [...] o RV, no atual modelo de prestação de serviço, representa o direito que os cidadãos portugueses têm em poder contribuir para a Defesa Nacional, sem estarem vinculados a um contrato de trabalho mais rígido.- É o direito de “ter uma experiência” nas Forças Armadas e de ter um papel mais ativo.- [...] no prisma das Forças Armadas, era visto como um tempo de preparação/experimentação para o ingresso mais duradouro na vida militar, através do RC.- Há Ramos (Força Aérea e Marinha) que nunca usaram o RV [...].- [...] estes Ramos alegam que a configuração do regime (12 meses com instrução) não se coaduna com a estrutura das áreas funcionais (muitas	<ul style="list-style-type: none">- Fragilidade- Oportunidade- Valorização cívica, cultural, profissional e física- Complementaridade- Fragilidade- Fragilidade



A Sustentabilidade das Carreiras Militares e a Complementaridade entre as Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registro
	<p>com tempos de formação superiores a 9 meses).</p> <ul style="list-style-type: none">- Outros, no caso do Exército, durante algum tempo também o tornaram etapa “obrigatória” para ingresso em RC (usando-o como forma de ter percursos profissionais mais longos: 7 anos).- Este tipo de utilizações, ou falta delas, demonstra que do ponto de vista da definição e da regulamentação haverá algumas debilidades que colocam o RV numa zona cinzenta.- [...] poderia ser usado como “estágio profissional” para quem obtenha formação profissional técnica fora das Forças Armadas (o que tornaria o tempo de instrução nas Forças Armadas muito mais reduzido).	<ul style="list-style-type: none">- Complementaridade- Fragilidade- Oportunidade
#8	<ul style="list-style-type: none">- O regime de voluntariado permite ao militar avaliar a adequação da opção pelo contrato	<ul style="list-style-type: none">- Oportunidade

1.2. Da sua experiência, considera que o RV deve anteceder, obrigatoriamente, o ingresso no Regime de Contrato? P.f., justifique a sua resposta.

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registro
#1	<ul style="list-style-type: none">- Não.- A finalidade do RV deve manter-se ligada ao exercício do direito de defesa da Pátria.	<ul style="list-style-type: none">- Não deve anteceder o RC- Exercício da defesa da Pátria
#2	<ul style="list-style-type: none">- Não.- [...] a experiência demonstra-nos que não é necessário [...]- [...] o Regime de Contrato para nós flui naturalmente e, portanto, não se nota aqui que faça sentido incorporar no RV, obrigatoriamente como uma fase preliminar, antecipar o Regime de Contrato, portanto julgo que não se justifica.- É uma forma prestação de serviço que estabelece um vínculo muito curto e não serve nem ao próprio, nem às organizações.	<ul style="list-style-type: none">- Não deve anteceder o RC- FPS com duração muito curta
#3	<ul style="list-style-type: none">- Não respondeu	
#4	<ul style="list-style-type: none">- Defendo primariamente um contrato em RC de 7 anos de tempo serviço efetivo ao invés de um RV [...]	<ul style="list-style-type: none">- FPS desnecessária/não viável/desvantajosa- Alargar o RC para 7 anos
#5	<ul style="list-style-type: none">- Não.- O Exército procura recrutar para o RC, não havendo vantagem na manutenção do RV.	<ul style="list-style-type: none">- Não deve anteceder o RC- FPS desnecessária/não viável/desvantajosa
#6	<ul style="list-style-type: none">- [...] não se afigura uma opção viável.- Nos outros ramos das Forças Armadas poderá ser uma opção a explorar, uma vez que permitiria ao militar conhecer a instituição antes de se vincular a um contrato de maior duração	<ul style="list-style-type: none">- Não deve anteceder o RC- FPS desnecessária/não viável/desvantajosa
#7	<ul style="list-style-type: none">- [...] não deve ser usado dessa forma por nenhum dos Ramos.- Não faz sentido que um cidadão que tem a certeza que quer fazer um contrato mais longo com as Forças Armadas seja obrigado a fazer um ano em RV.- RV foi definido como Regime próprio, associado ao Regime de Contrato (nos direitos), mas com existência autónoma.	<ul style="list-style-type: none">- Não deve anteceder o RC- Direito de cidadania
#8	<ul style="list-style-type: none">- O regime de voluntariado permite ao militar avaliar a adequação da opção pelo contrato	<ul style="list-style-type: none">- Dar a conhecer a instituição



1.3. Na sua opinião, qual(ais) a(s) razão(ões) eventualmente associada(s) à fraca adesão ao RV nas Forças Armadas?

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
#1	- [...] o cidadão opta pelo RC, regime que lhe faculta, para além da expressão do direito de defesa da Pátria, um conjunto de oportunidades e incentivos substancialmente diferentes.	- Opção pelo RC
#2	- [...] não serve a organização, nem serve o próprio, é a razão da resposta 1.3 não é porque é que há uma fraca adesão.	- Opção pelo RC - O Ramo não incorpora neste regime
#3	- Eu não posso falar aqui nas razões associadas à fraca adesão aos números de voluntários porque hoje não estamos a fazer	- O Ramo não incorpora neste regime
#4	- Não tenho comentários.	- Não responde
#5	- Trata-se de um modelo obsoleto [...]	- Modelo obsoleto
#6	- Não aplicável ao caso concreto da Marinha Portuguesa	- O Ramo não incorpora neste regime
#7	- [...] a principal falta de adesão é das próprias Forças Armadas. - Há dois Ramos (Marinha e Força Aérea) que não utilizam este regime. - Os 12 meses de RV não permitiam o retorno do investimento em formação. - [...] este regime não tem sido explorado na sua essência e não tem sido objeto de divulgação consentânea com as suas características “experiencia militar” ou direito de “cidadania”.	- O Ramo não incorpora neste regime - Os 12 meses de RV não permitiam o retorno do investimento em formação - Não tem sido objeto de divulgação consentânea com as suas características “experiencia militar” ou direito de “cidadania”.
#8	- [...] as condições de prestação do serviço militar não são favoráveis. - Não se oferece aos jovens qualificação e oportunidades profissionais. - A comunicação do serviço militar é deficiente e frequentemente as informações iniciais não correspondem à realidade encontrada.	- As condições de prestação do serviço militar não são favoráveis - Não se oferece aos jovens qualificação e oportunidades profissionais - Comunicação deficiente

2. Regime de Contrato

2.1. Da sua experiência, como avalia a existência de um RC? (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes? Não estará o modelo esgotado?).

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
#1	- O RC é o regime que assegura a estabilidade do efetivo da Componente Operacional do Sistema de Força [...] - O RC permite oferecer uma carreira à Praça no que concerne a postos e a oportunidades de servir Portugal fora do Território Nacional, no âmbito das Forças Nacionais Destacadas. - Prestar serviço em RC pode ser uma experiência profissional única e enriquecedora, possibilita formação e qualificação profissional, permite ao cidadão fazer parte de uma instituição com uma cultura organizacional inigualável e dá acesso a um quadro alargado de incentivos [...] - Acresce ainda a possibilidade de ingresso nos Quadros Permanentes.	- Vantagem - Oportunidades - Experiência profissional - Ingresso no QP



A Sustentabilidade das Carreiras Militares e a Complementaridade entre as Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
#2	<ul style="list-style-type: none">- Para nós não. [modelo não está esgotado].- Para nós é uma solução aceitável, uma solução razoável, porque é entendido como um universo de recrutamento para os Quadros Permanentes [...]- [...] uma porta de entrada que funciona como uma primeira aculturação e uma primeira forma de prestação de serviço, mas para nós é sempre uma porta de entrada para os Quadros Permanentes.- [...] para nós o Regime de Contrato é o regime que serve, é um equilíbrio razoável entre o que é o investimento na pessoa e o retorno que ela pode dar à organização.- Mas para nós o modelo serve e é um modelo que não fora a erosão que temos nas Praças em Regime de Contrato, por razões que bem conhece [PSP e GNR], era um modelo que tinha todas as condições para proporcionar estabilidade aos efetivos.	<ul style="list-style-type: none">- Modelo não está esgotado- Complementaridade- Ingresso no QP- Vantagem- Estabilidade dos efetivos- Fragilidades (GNR, PSP)
#3	<ul style="list-style-type: none">- [...] acho que poderíamos dar mais um ano de extensão, mas não pode haver aqui grandes variações.- Julgo que o modelo não é mau de todo.- Tivemos alguns indivíduos que quiseram sair a meio do contrato e, como sabe pagam indemnização, porque arranjam empregos mais favoráveis lá fora, nomeadamente na PSP e na GNR, que têm condições diferentes logo no início para as Praças.	<ul style="list-style-type: none">- Vantagem- Modelo não está esgotado- Fragilidades (GNR, PSP)
#4	<ul style="list-style-type: none">- Útil do ponto de vista de angariar jovens talentos para as Forças Armadas.- Período de duração do contrato (6 anos) extremamente desvantajoso.- Quando começa a produzir e a ser “mão de obra certificada aeronauticamente”, reúne condições para abandonar a organização.- Trata-se de baixa rentabilidade no investimento.	<ul style="list-style-type: none">- Vantagem- Desvantagens (Formação)- Baixa rentabilidade no investimento
#5	<ul style="list-style-type: none">- O RC é um modelo, já que o único modelo alternativo, a contratação direta para o QP, como praticado pela PSP e GNR, remete para um modelo demasiado limitado de recrutamento e de gestão.	<ul style="list-style-type: none">- Ingresso no QP
#6	<ul style="list-style-type: none">- A existência do regime de contrato, reveste-se de especial importância para a Marinha, uma vez que serve de plataforma para o acesso aos quadros permanentes.- O RC atua como regime complementar face ao Serviço efetivo nos quadros permanentes.- A principal desvantagem, é o retorno limitado no tempo do investimento na formação das praças, não só na instrução militar inicial e complementar, mas também ao longo da sua permanência nas fileiras, fruto das especificidades das unidades de Marinha, especialmente as unidades navais.- Por outro lado, fica a ganhar a sociedade e o país que recebe um cidadão altamente qualificado.	<ul style="list-style-type: none">- Vantagem- Ingresso no QP- Complementaridade- Desvantagens (Formação)- Oportunidades- Experiência profissional
#7	<ul style="list-style-type: none">- [...] recursos humanos jovens, dispostos a participar em missões internacionais que ficariam nas Forças Armadas por um tempo que justificava a sua formação sem representarem um encargo permanente para a estrutura- A base da profissionalização é “formar para as necessidades das missões das Forças [...]- [...] o modelo não está esgotado, longe disso.- [...] a complementaridades entre formas de prestação de serviço, sem dúvida que esse é o caminho [...]- Temos a Marinha que tem (porque assim o quis) QP em todas as categorias e com ligação ao RC.	<ul style="list-style-type: none">- Oportunidades- Modelo não está esgotado- Complementaridade- Ingresso no QP



A Sustentabilidade das Carreiras Militares e a Complementaridade entre as Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registro
	- [...] está em estudo a criação do QP de Praças na Força Aérea e no Exército e o que se pretende é mesmo isso, que seja configurado em complementaridade com o RC e com o RCE.	
#8	- Penso que o modelo não está ultrapassado [...] - A existência de contratos de diferentes durações em função das necessidades dos ramos e áreas ocupacionais, com maior flexibilidade, embora exigente do ponto de vista da gestão de recursos humanos, terá que ser cada vez mais encarada.	- Modelo não está esgotado

2.2. Considera que à semelhança do que acontece noutros Países, seria vantajoso efetuar um contrato inicial com diferentes períodos, à medida dos interesses do candidato?

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registro
#1	- O atual quadro parece-me ajustado à realidade nacional.	- Modelo ajustado
#2	- [...] no caso da Marinha, a possibilidade de, principalmente nas Praças, em todo o Regime de Contrato do último ano, prestar o serviço numa especialidade que seja a mais necessária para o serviço e no último ano ser-lhe dada a especialidade que eles desejam para regressar à vida civil ou para ingressar nos Quadros Permanentes. - Isto era uma oportunidade interessante para as pessoas de terem uma formação que lhes permitisse, não só ingressar no QP na área que geralmente gostavam, tendo prestado serviço eventualmente no contrato noutra área, mas também regressar à vida civil com uma habilitação diferente. - [...] era aqui uma solução que tinha não tanto na duração inicial, mas numa possibilidade da duração ser ajustada em função de uma possibilidade de carreira futura ou de um regresso à vida civil futuro [...]. - [...] não é tanto da diferença dos períodos, mas sim na possibilidade de logo no Regime de Contrato poder haver uma divergência na possibilidade de dar formação complementar na área do candidato.	- Ingressar no QP - Formação para o retorno à vida civil
#3	- O que nós temos que ver aqui é os nossos interesses também. O candidato também tem de se acomodar um bocadinho à oferta. - Não podemos estar aqui a fazer menus à la carte para isto, por causa das formações.	- Interesses da instituição
#4	- Afirmativo. Trata-se de gestão flexível de recursos humanos.	- Contratos iniciais à medida (só FFAA)
#5	- Já fazemos, mas com um leque de opções insuficiente. - Seria desejável disponibilizar a possibilidade de um contrato de maior duração como opção inicial.	- Contratos iniciais à medida (só FFAA)
#6	- O período inicial de contrato, neste momento de três anos, é um período de tempo que se considera adequado para que a Marinha possa obter o retorno mínimo do investimento de nove meses de formação, no caso das praças, pelo que não se vê alternativa que possa trazer vantagem, quer para o candidato, quer para a instituição. - [...] considera-se que o período máximo de seis anos para a prestação de serviço militar em RC poderia ser alargado, mas sem entrar na tipologia do RCE podendo, eventualmente, ir ao encontro dos interesses do militar contratado e, simultaneamente, da Marinha.	- Não contratos à medida - Alargamento do RC
#7	- Essa diferenciação da duração dos contratos já existe, mas diria que apenas consagrada o interesse das Forças Armadas. - [...] em função da duração do período de formação os contratos iniciais podem ter dois ou mais anos.	- Contratos iniciais à medida (só FFAA)



Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
	<ul style="list-style-type: none"> - [...] importa aqui é destacar que, mais uma vez, o critério utilizado é unilateral, prende-se apenas com as necessidades e interesses das Forças Armadas - [...] colocamos no mercado de trabalho” recursos humanos que só têm formação e desempenho profissional exclusivamente militar [...] 	
#8	<ul style="list-style-type: none"> - [...] seguramente à medida das necessidades da organização conjugadas, na medida do possível, com as preferências dos contratados. - [...] o fundamental mesmo é melhorar substancialmente as condições materiais e simbólicas de prestação do serviço, a adequação dos interesses iniciais às especialidades atribuídas, a valorização pessoal e profissional dos contratados 	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos iniciais à medida (só FFAA) - Formação para o retorno à vida civil

3. Regime de Contrato Especial

3.1. Da sua experiência, como avalia a existência de um RCE (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes)?

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
#1	<ul style="list-style-type: none"> - É premente que o RCE seja aplicado à categoria de Praças, pela complementaridade que assegura às outras formas de prestação de serviço. - É uma forma de prestação de serviço vocacionada para o aumento das qualificações técnicas e profissionais com vista ao retorno à vida civil. - Alarga a perspetiva da carreira militar da Praça. 	<ul style="list-style-type: none"> - Complementaridade - Aumento das qualificações técnicas e profissionais - Vantagens - Alarga a perspetiva da carreira militar
#2	<ul style="list-style-type: none"> - O Regime de Contrato Especial para nós encerra mais problemas do que soluções. - [...] nós não o adotamos. - Uma das razões, no caso das Praças, é os Quadros Permanentes. - Nós já temos Quadros Permanentes de Praças e isto não se vê vantagem em ter Regime de Contrato Especial para Praças. - Cria-se um desequilíbrio incompreensível no nosso ponto de vista, [...] com os benefícios [...] como está previsto, quando comparado com uma Praça que já cá está a servir a Marinha há 10 ou 12 anos ou 15 anos ou há 20. - [...] não recorremos a esta figura, mas à partida tem mais benefícios do que uma própria Praça dos Quadros Permanentes [...]. - [...] quem tenha prestado serviço em RC tem um potencial de beneficiar de uma cotização que o põe em vantagem em relação às Praças do QP que estão cá há 15 anos e que vão concorrer para Sargento [...]. - Nós queremos é que as pessoas fiquem cá e na Marinha havendo a possibilidade das pessoas seguirem uma carreira dos Quadros Permanentes de Praças e depois para Sargentos, o esforço deve ser feito todo aí. - [...] as pessoas que estão embarcadas têm uma vida de grande sacrifício, uma vida de grande instabilidade e é difícil, digamos, competir com a estabilidade das forças de segurança. - [...] queremos que saiam com as melhores habilitações, melhores equivalências no Quadro Nacional de Qualificação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desvantagens (concorre QP) - Aumento das qualificações técnicas e profissionais
#3	<ul style="list-style-type: none"> - Tem algumas vantagens e a vantagem que temos, [...] é que o individuo enquanto está cá, vai ganhando alguma experiência e depois pode transitar para aviação comercial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vantagens - Oportunidades - Experiência profissional



A Sustentabilidade das Carreiras Militares e a Complementaridade entre as Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
		- Aumento das qualificações técnicas e profissionais
#4	- Extremamente vantajoso. - [...] permite investimento académico e profissional [...]	- Vantagens - Experiência profissional - Aumento das qualificações técnicas e profissionais
#5	- O RCE é um passo intermédio para um QP. - Tem vantagens para o Exército, já que permite reter sem um vínculo excessivo, mas uma vez criado um QP o modelo de RCE não tem qualquer atrativo para o militar, que procurará sempre o QP.	- Vantagens - Desvantagens (concorre QP)
#6	- O RCE, na forma que foi estabelecido, não apresenta qualquer vantagem para a Marinha [...] - A não aplicabilidade desta forma de prestação de serviço a outras classes e categorias prende-se com o facto de, nas classes em que venha a ser implementado, extinguir o RC. - Desta forma, caso a Marinha optasse por esta forma de prestação de serviço em alguma classe, acabaria com a complementaridade que neste momento existe entre o RC e a prestação de serviço nos QP.	- Desvantagens (concorre QP)
#7	- [...] regime especial e usado apenas para situações funcionais que o justifiquem [...] - [...] que exigem elevados níveis de proficiência técnica e que não representem problemas de empregabilidade [...] - Querer ter um motorista de ligeiros ou um atirador de infantaria em RCE por 18/20 anos é olhar apenas para os interesses das Forças Armadas e interesses imediatos [...] - Recordo apenas as trajetórias que estão a encetar os países que têm este tipo de contratos (como Espanha ou França). Estão já a recuar na sua utilização e tiveram de encetar mecanismos que evitassem a saída destes profissionais para o mercado de trabalho [...]	- Vantagens - Experiência profissional
#8	- [...] considero que faz todo o sentido em determinadas áreas, sobretudo as mais técnicas, em que existem maiores dificuldades de recrutamento e/ou retenção e com períodos de formação mais exigente. - Seguramente não em todas, e nalgumas será mesmo desajustado. - Exige, porém, uma articulação muito mais consistente com o mercado de trabalho e a existência de condições favoráveis (e antecipáveis) de transição para a vida civil no final dos contratos.	- Vantagens

3.2. Como sabe, o RCE apenas tem lugar em situações funcionais cujo grau de formação e treino, habilitações académicas específicas e particulares exigências técnicas tornam conveniente uma prestação de serviço efetivo de duração prolongada. Se a formação militar não estiver alinhada com os referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações em que medida se pode considerar vantajoso que o militar possa adquirir a formação para além do tempo máximo do contrato, com vista à sua transferibilidade para o mercado de trabalho e assim garantir o acesso de todas as áreas funcionais possam aceder a este regime?

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
#1	- Importa que o RCE na categoria de Praças seja mais flexível que o atual enquadramento legislativo na categoria de Oficiais. - As condições de ingresso devem ser ajustadas ao nível da formação profissional pretendido no termo de contrato. - Seria desejável que a Praça alcançasse o nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações, no termo do contrato.	- Mais flexível - Ajustar o nível da formação profissional no termo do contrato



A Sustentabilidade das Carreiras Militares e a Complementaridade entre as Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
#2	- Nós não temos RCE.	
#3	- Um individuo que termine o RCE já não é jovem, [...] mas para entrada para um Quadro Permanente não é a mesma coisa que entrar para um Quadro Permanente aos 20 anos, aos 21 anos, aos 22 anos. - São indivíduos que terão a idade acima dos 30 anos e que depois lhes vai limitar a progressão na carreira [...]	- Limitação da carreira no QP
#4	- De um modo geral, a formação ministrada na FA encontra-se alinhada com o Catálogo Nacional de Qualificações.	- Formação alinhada com o CNQ
#5	- A formação profissional como aliciente perdeu muito do seu valor com o desenvolvimento do ensino profissional. - É uma forma dispendiosa (em termos de gestão de recursos) de atrair candidatos, e deve ser gerida essencialmente para percursos de carreira internos, por exemplo formar para reconverter em função da idade.	- Perdeu valor como ensino profissional
#6	- [...] no caso concreto das Praças, já se observam em muitas das classes. Neste sentido, será relevante salientar a relevância em garantir que a formação militar esteja alinhada com os referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações [...] - Obviamente que, nos casos em que não seja de todo possível assegurar que a formação dos militares veja o seu alinhamento com o Catálogo Nacional de Qualificações, se vê toda a conveniência em que o militar possa adquirir a formação, com vista à sua transferibilidade para o mercado de trabalho, para além do tempo máximo do contrato.	- Ajustar o nível da formação profissional no termo do contrato - Formação alinhada com o CNQ
#7	- [...] o RCE não está desenhado para todas as especialidades. - Estamos perante um regime especial e será fácil perceber em cada Ramo que áreas funcionais justificam o RCE. - Não se trata de um prolongamento do RC, é um regime específico e excecional e deve ser gerido dessa forma.	- Não é um prolongamento do RC
#8	- O fundamental será mesmo criar um sistema que permita o planeamento de carreiras e a transição para a vida civil. - Para que o regime de contrato especial possa de facto ser atrativo e eficaz, a transição para a vida civil tem que ser acautelada.	- Ajustar o nível da formação profissional no termo do contrato

3.3. Considera que o RCE possa servir como fonte de recrutamento direto para os Quadros Permanentes, nomeadamente para a categoria de Sargentos e nas especialidades mais técnicas, dando assim continuidade à carreira militar?

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
#1	- Sim, mas não condicional.	- Fonte de recrutamento para o QP
#2	- Não respondeu	- Não respondeu
#3	- [...] teria de se ver como é que ele entra e qual era também a idade máxima em que ele poderia transitar do RCE para o QP [...]	- Fonte de recrutamento para o QP
#4	- Definitivamente.	- Fonte de recrutamento para o QP
#5	- Sim, mas para o QP de praças. - O recrutamento para o QP de quadros deve ser feito a partir do RC, para evitar carreiras de Sargento/Oficial demasiado tardias.	- Fonte de recrutamento para o QP
#6	- Na eventualidade de o RCE passar a forma de prestação de serviço na Marinha, caso fosse utilizado como fonte de recrutamento direto para os Quadros Permanentes, em concreto na categoria de Sargentos, não traria benefícios significativos, podendo inclusive envelhecer os quadros e limitar as oportunidades de progressão de carreira vertical.	- Sem benefícios
#7	- RCE para ser uma (ou mais uma) antecâmara de acesso ao QP não estamos a olhar para a essência do regime	- Não é a essência do regime



Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
	- [...] têm de ser acautelados mecanismos de transição profissional e de apoio à empregabilidade.	- Acautelar a empregabilidade
#8	- É naturalmente também uma fonte de recrutamento preferencial para os QP [...]	- Fonte de recrutamento para o QP

4. Quadros Permanentes

4.1. Da sua experiência, como avalia esta forma de prestação de serviço (Vantagens/desvantagens, fragilidades, oportunidades, complementaridade face a outros regimes)?

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
#1	- O QP da Categoria de Praças traria um pilar de estabilidade à carreira da Praça. - Possibilitava orientar o desempenho das Praças nesta modalidade de prestação de serviço militar para áreas estritamente militares. - Permitiria o incremento efetivo do papel Praça como líder de pequenos efetivos e asseguraria maior rentabilização e capitalização de competências adquiridas.	- Vantagens (estabilidade) - Complementaridade - Oportunidades
#2	- A Marinha, que eu saiba, tem Quadros Permanentes desde há longa data. - [...] de facto as Praças dos Quadros Permanentes são uma grande mais-valia para as organizações. - [...] é preciso dizer de facto, voltando ao caso das Praças, haver valorizações das Praças dos Quadros em relação às outras, porque tal como disse há pouco a propósito do RCE e das vantagens que eram conseguidas aquém podia prestar serviço em RCE são superiores àquelas de quem prestou serviço nos Quadros Permanentes. - Estes Regimes são muito difíceis de coexistir, por isso é que para a Marinha o RCE é uma questão que nem se põe.	- Vantagens (estabilidade) - Oportunidades
#3	- A vantagem do Quadro Permanente é a estabilidade que o indivíduo tem ao longo da sua vida [...] - Fragilidades também tem muito a ver com a falta de reconhecimento e a também os vencimentos não serem propriamente uma mais-valia relativamente às nossas qualificações.	- Vantagens (estabilidade) - Fragilidades (reconhecimento) - Desvantagens (vencimentos)
#4	- Normal para quem opte por servir a causa pública ao serviço das Forças Armadas. - Contribui para o enriquecimento cultural da sociedade em geral e, em particular, profissional e académico da população.	- Vantagens (estabilidade) - Aumento das qualificações técnicas e profissionais
#5	- O QP de praças é uma inevitabilidade face à evolução do mercado de trabalho em Portugal. - Não há alternativas.	- Vantagens (estabilidade)
#6	- A existência de praças nos quadros permanentes da Marinha é fundamental para o normal funcionamento da instituição [...] - [...] as praças dos quadros permanentes têm um papel fundamental no enquadramento, aculturação, e transferência de experiências e conhecimento para os militares em regime de contrato.	- Vantagens (estabilidade) - Experiência profissional - Aumento das qualificações técnicas e profissionais
#7	- [...] agora estão novamente a considerar que é necessário ter um conjunto de militares desta categoria em QP para assegurar mais estabilidade funcional e níveis de proficiência técnica. É uma opção que faz sentido [...] - O problema do recrutamento não está apenas associado a duração ou natureza do vínculo. Vejam-se por exemplo os problemas que a Marinha está a ter em termos de dificuldade de recrutamento para o QP de praças	- Vantagens (estabilidade)



A Sustentabilidade das Carreiras Militares e a Complementaridade entre as Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registro
	<ul style="list-style-type: none">e mesmo de pedidos de abate ao quadro.- [...] se for bem estudada e implementada pode ser um bom complemento ao modelo.- Cada regime tem de ter a sua essência e ser gerido em função das suas características e objetivos e o RC não pode nunca dispensar que se olhe para as questões da empregabilidade.	- Complementaridade
#8	- Não respondeu.	

4.2. No seu entender quais as formas de prestação de serviço que poderão cumprir o designio de um ingresso nos Quadros Permanentes de Praças?

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registro
#1	- O RC e RCE. Promoveria a oportunidade de uma seleção criteriosa nestas modalidades de prestação de serviço.	- RC - RCE
#2	- Na Marinha é RC, se bem quando a gente abre concurso para os Quadros Permanentes, abrimos, maioritariamente para o RC ou para quem tenha prestado serviço nas Forças Armadas, seja em que Ramo for, pertence ao universo privilegiado de recrutamento.	- RC
#3	<ul style="list-style-type: none">- Eu, no caso da Força Aérea, não sou muito a favor desta solução.- Poderá ser para algumas especialidades, para outras não, porque depois acabam por não evoluir muito e não estou a ver um indivíduo que tenha 30 e tal anos, ser Cabo-Adjunto ou outro posto que venha a ser criado por exemplo, e ser um mecânico material terrestre ou um mecânico de material aéreo.- O problema do recrutamento tem a ver com as condições que nós oferecemos, tem a ver com o vencimento que também oferecemos, tem haver essencialmente com a nossa competitividade no mercado de trabalho que é muito agressivo.	- QP é desvantajoso nesta categoria
#4	- RC e RCE.	- RC - RCE
#5	<ul style="list-style-type: none">- O ingresso no QP de praças deve ser feito a partir do RC.- Caso se mantenha o RCE, poderá ser feito a partir do RCE, mas deve ser tido em atenção que o QP de praças reduz consideravelmente o atrativo do RCE.	- RC
#6	- [...] é o regime de contrato.	- RC
#7	<ul style="list-style-type: none">- [...] penso que a reflexão sobre que áreas funcionais as Forças Armadas (nomeadamente os Ramos que estão a querer adotar este regime) entendem que justificam a prestação de serviço no QP de praças.- [...] podem estudar-se os mecanismos de comunicação entre formas de prestação de serviço.- Quanto a comunicação entre regimes a Marinha no QP de praças já tem isso. o QP é alimentado por militares em RC em determinadas áreas funcionais, havendo, no entanto, algumas em que o recrutamento para o QP é externo.- Se fazemos uma gestão do RC em função do ingresso posterior no QP vamos prejudicar (como acontece com a Marinha no momento atual) a empregabilidade no mercado de trabalho.	- Prejudica o RC
#8	- Não respondeu.	

4.3. Da sua experiência, a prestação de serviço nos QP poderá contribuir para uma maior estabilização dos efetivos na categoria de Praças, e, conseqüentemente, para diminuir as necessidades nas outras formas e, por outro lado, para potenciar as qualificações militares?



A Sustentabilidade das Carreiras Militares e a Complementaridade entre as Formas de Prestação de Serviço nas Forças Armadas

Entrevistado	Unidade de Contexto	Unidade de Registo
#1	<ul style="list-style-type: none">- Sim.- Seria essencialmente a consolidação, juntamente com o RC e RCE, de uma carreira da Praça atrativa e concorrencial.- O quantitativo não é substantivo, devendo o sistema ser baseado no RC.- É imperativo não criar situações funcionais destinadas ao QP em que as exigências físicas não possam ser exercidas por Praças com idade «adiantada».	<ul style="list-style-type: none">- Estabilização dos efetivos- Sistema baseado no RC- Complementaridade- Limitar o QP de situações funcionais cuja idade avançada seja limitativa
#2	<ul style="list-style-type: none">- Marinha tem cerca de 72%, 73% das Praças são do Quadro Permanente, no Exército o número será o oposto.- [...] mantendo então a tal perceção de que o grosso é recrutável por outras formas de prestação de serviço.	<ul style="list-style-type: none">- Estabilização dos efetivos- Sistema baseado no RC
#3	<ul style="list-style-type: none">- Se fosse criado um Quadro Permanente de Praças não sei quais seriam as especialidades que deveriam ter essa possibilidade de ingressar, no caso não seriam necessariamente todas.	<ul style="list-style-type: none">- Estabilização dos efetivos
#4	<ul style="list-style-type: none">- QP e RC são regimes completamente distintos pelo que, no meu entender, não se podem misturar.- QP permite estabilidade e qualidade.- O RC/RCE proporciona contato com a instituição militar do qual pode resultar identificação com os valores organizacionais e militares.	<ul style="list-style-type: none">- Estabilização dos efetivos
#5	<ul style="list-style-type: none">- Seria absurdo não considerar o QP de praças como um contributo para uma maior estabilidade.	<ul style="list-style-type: none">- Estabilização dos efetivos
#6	<ul style="list-style-type: none">- Na Marinha a prestação de serviço nos QP, na categoria de Praças, representa entre 70% a 80% do efetivo, sendo, conseqüentemente dominante e como tal fundamental para a estabilidade dos efetivos nesta categoria.- [...] as duas formas de prestação de serviço complementam-se [...]- [...] só a prestação de serviço nos quadros permanentes permite rentabilizar e consolidar, garantindo uma maior estabilização dos efetivos na categoria de praças, mas que de forma alguma deve servir para diminuir as necessidades nas outras formas de prestação de serviço.	<ul style="list-style-type: none">- Estabilização dos efetivos- Complementaridade
#7	<ul style="list-style-type: none">- . As Forças de segurança têm mais efetivos que as Forças Armadas (se não têm está por lá perto) e só têm Quadros Permanentes.- Do que conheço entendo que o QP (em todas as categorias) faz sentido pela estabilização de efetivo que confere (nas competências de base), mas não como alternativa ao RC.- São complementares e não alternativas umas às outras.- O RC proporciona coisas muito relevantes às Forças Armadas, como carreiras mais flexíveis (uma boa parte do efetivo não passa dos postos intermédios) e menos pressionadas, uma dinamização de recursos humanos (jovens e com maior disponibilidade) e um ótimo canal de comunicação com a sociedade (pelo fluxo de entradas e saídas).- [...] o tempo de formação não conta para o cálculo do período de prestação de serviço em RC ou RCE, portanto, vejam-se os modelos em complementaridade e não em alternativa.	<ul style="list-style-type: none">- Estabilização dos efetivos- Complementaridade- RC carreiras mais flexíveis
#8	<ul style="list-style-type: none">- Não respondeu.	