

***INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES  
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL GENERAL***

**2008/2009**



**TII**

**DOCUMENTO DE TRABALHO**

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

**FORMAÇÃO MILITAR VS FORMAÇÃO CIVIL. QUALIDADE, CERTIFICAÇÃO E EMPREGO. CONTRIBUIÇÃO PARA O RECRUTAMENTO E RETENÇÃO NAS FILEIRAS**

***Rui Manuel Costa Casqueiro de Sampaio  
Capitão-de-mar-e-guerra***



## **INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**

### **Formação Militar vs Formação Civil. Qualidade, Certificação e Emprego. Contribuição para o Recrutamento e Retenção nas Fileiras**

**Rui Manuel Costa Casqueiro de Sampaio  
Capitão-de-mar-e-guerra**

Trabalho de Investigação Individual do CPOG

Lisboa 2009



## **INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES**

### **Formação Militar vs Formação Civil. Qualidade, Certificação e Emprego. Contribuição para o Recrutamento e Retenção nas Fileiras**

**Rui Manuel Costa Casqueiro de Sampaio**  
**Capitão-de-mar-e-guerra**

Trabalho de Investigação Individual do CPOG

Orientador: CMG César Martinho Gusmão Reis Madeira

Lisboa 2009



## ÍNDICE

<b>1. Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>2. A formação profissional e o respectivo enquadramento legal.....</b>	<b>4</b>
a. Caracterização da Formação Profissional .....	4
b. A realidade legislativa nacional .....	5
c. Legislação específica para as FFAA .....	9
d. Síntese conclusiva .....	13
<b>3. A realidade existente nas FFAA e sua resposta às necessidades organizacionais e individuais .....</b>	<b>14</b>
a. Análise dos sistemas de formação existentes nos ramos.....	14
(1) Marinha .....	15
(2) Exército .....	17
(3) Força Aérea .....	18
b. Resposta obtida ao nível do recrutamento, retenção e empregabilidade dos militares.....	19
c. A realidade existente em países Europeus pertencentes à NATO.....	22
d. Síntese conclusiva .....	25
<b>4. Caminho a seguir na formação profissional das FFAA .....</b>	<b>26</b>
a. Análise SWOT do sistema de formação profissional das FFAA .....	28
(1) Ambiente interno.....	28
(2) Ambiente externo .....	32
b. Linhas de acção estratégicas.....	35
(1) Linhas de Acção PO (empregam Potencialidades para explorar as Oportunidades).....	35
(2) Linhas de Acção VO (exploram Oportunidades para minimizar Vulnerabilidades) .....	36
(3) Linhas de Acção PA (utilizam as Potencialidades para minimizar as Ameaças).....	36
(4) Linhas de Acção VA (corrigem Vulnerabilidades e restringem os efeitos das Ameaças .....	37
c. Síntese conclusiva .....	37
<b>5. Conclusões e recomendações .....</b>	<b>38</b>



a. Conclusões.....	38
b. Recomendações .....	40
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>41</b>

#### **LISTA DE APÊNDICES**

Apêndice “I” – Glossário de Conceitos.....	I-1
Apêndice “II” – Análise SWOT – Quadro Resumo.....	II-1
Apêndice “III” – Matriz de Validação.....	III-1

#### **LISTA DE ANEXOS**

Anexo “A” – Formação de Praças RC na Força Aérea.....	A-1
Anexo “B” – Níveis de Formação.....	B-1
Anexo “C” – Cursos de Educação e de Formação de Adultos - Referenciais de Formação.....	C-1

#### **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1- Níveis de Educação e Formação Profissional.....	B-1
Figura 2- Referenciais de Formação nível básico e de nível 2 de formação profissional.....	C-1
Figura 3- Referenciais de Formação nível secundário e de nível 3 de formação profissional.....	C-2

#### **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 - Tempos de permanência nas fileiras.....	21
Tabela 2 - Percentagem de ingresso no QP face nº de saídas.....	21
Tabela 3 - Prestação de Serviço Militar em países europeus pertencentes à NATO .....	24
Tabela 4 - Matriz SWOT.....	34
Tabela 5 - Formação de Praças na Força Aérea.....	A-1
Tabela 6 - Durações máximas cursos EFA nível básico e de nível 2 de formação profissional.....	C-1
Tabela 7 - Durações máximas cursos EFA nível secundário e de nível 3 de formação profissional.....	C-2



## **AGRADECIMENTOS**

O meu sincero reconhecimento a todos aqueles que, de forma muito amigável, contribuíram com o seu precioso conhecimento, conselho e tempo, ou que ficaram privados da minha disponibilidade, para que este trabalho de investigação pudesse ter sido concretizado.



## **RESUMO**

Este trabalho de investigação tem como objectivo verificar a forma como o modelo de formação adoptado pelas Forças Armadas, dentro do actual paradigma de Forças Armadas profissionalizadas, tem respondido às necessidades de recrutamento e retenção nas fileiras. Incidimos exclusivamente sobre a formação profissional daqueles que se destinam aos Regimes de Voluntariado e de Contrato e cujas habilitações académicas não correspondem a nenhuma qualificação escolar de nível superior já orientada para uma área profissional.

Após um enquadramento conceptual e legislativo do tema, analisamos a realidade existente nos três ramos, quer em termos de como o sistema de formação se enquadra com os requisitos de qualidade, certificação e emprego, como da forma que os militares, durante o seu período de contrato, se posicionam sobre a questão da importância da formação tanto escolar como profissional.

É analisada ainda a realidade existente, neste âmbito, em alguns dos países europeus pertencentes à Aliança Atlântica, de forma a concluir até que ponto a nossa realidade se replica neles. Terminamos com uma análise em termos de potencialidades, vulnerabilidades do sistema de formação existente, e quais as oportunidades e ameaças com que se confronta, propondo linhas de acção a serem seguidas de forma a incrementar a sua eficácia na contribuição para o processo de aumento de qualificações certificadas da população portuguesa.



## **ABSTRACT**

This research work aims to verify how the model of training adopted by the Armed Forces, within the current paradigm of professionalized Armed Forces, has responded to the needs of recruitment and active duty. It focus exclusively on the training of those who intended to volunteer to non-permanent staff and whose academic qualifications do not correspond to any kind of higher level qualifications already oriented to a professional area.

After a conceptual and legal framework of the topic, we will analyze the existing reality in the three branches of the Armed Forces, either in terms of how the training system fits the requirements of quality, certification and employment as the way the military personnel, during the period of their contract, approach the importance of both academic and vocational training.

We will also study the existing reality, in this context, in some European countries belonging to the Alliance in order to conclude the extent to which our reality is similar to them. We will finish with an analysis in terms of capabilities, vulnerabilities of the existing training system, and what opportunities and threats the system faces. Finally we propose some courses of action to be followed in order to increase the training system effectiveness in order to contribute to the process of certified qualifications improvement of the Portuguese population.



## **PALAVRAS-CHAVE**

Acreditação

Certificação

Empregabilidade

Formação profissional

Profissionalização

Recrutamento

Retenção nas fileiras

Sistema de Formação



## **LISTA DE ABREVIATURAS**

ABST	Apoio – Abastecimento
ANEFA	Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos
ANQ	Agência Nacional para a Qualificação
BF	Apoio – Banda e Fanfarra
CAP	Certificado de Aptidão Profissional
CFMTFA	Centro de formação Militar e Técnica da Força Aérea
CFP	Curso de formação de Praças
CIOFE	Centro de Informação e Orientação para a Formação e Emprego
CMI	Apoio – Construção e Manutenção de Infra-estruturas
CNED	Centro Naval de Ensino a Distância
CNO	Centro Novas Oportunidades
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações
DGERT	Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho
DGFV	Direcção-Geral de Formação Vocacional
DGPRM	Direcção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar
ECVET	“European Credit for Vocational Education and Training”
EFA	Educação e Formação de Adultos
EFUZ	Escola de Fuzileiros
EM	Electromecânicos
EMERG	Escola de Mergulhadores
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
ESE	Escola de Sargentos do Exército
ETNA	Escola de Tecnologias Navais
EVAT	“Engagé Volontaire de l’Armée de Terre”
FFAA	Forças Armadas
FZ	Fuzileiros
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
L	Administrativos
LSM	Lei do Serviço Militar
MARME	Manutenção – Armamento e Equipamento
MDN	Ministério da Defesa Nacional



---

ME	Ministério da Educação
MELEC	Manutenção – Electrónica
MELET	Manutenção Electricista
MELIAV	Manutenção – Electro-Aviónicos
MMA	Manutenção – Material Aéreo
MMT	Manutenção – Material Terrestre
MS	Manobra e Serviços
MTSS	Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
NATO	Organização do Tratado do Atlântico Norte
OP	Operações
OPCART	Operações – Controlo de Tráfego Aéreo
OPCOM	Operações – Comunicações
OPINF	Apoio – Informática
OPMET	Operações – Meteorologia
OPRDET	Operações – Radarista de Detecção
OPSAS	Apoio – Operadores de Sistemas de assistência e Socorro
PA	Apoio – polícia Aérea
POPH	Programa Operacional do Potencial Humano
PRA	Portefólio Reflexivo de Aprendizagens
QCA	Quadros Comunitários de Apoio
QP	Quadros Permanentes
QREN	Quadro de Referência Estratégica
RC	Regime de Contrato
RCM	Resolução do Conselho de Ministros
RH	Recursos Humanos
RIPSM	Regulamento de Incentivos de Prestação de Serviço Militar
RV	Regime de Voluntariado
RVCC	Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências
SAS	Apoio – Secretariado e Apoio de Serviços
SHS	Apoio - Hotelaria e Subsistências
SIGO	Sistema Integrado de Gestão da Oferta Educativa e Formativa
SNCP	Sistema Nacional de Certificação Profissional
SNQ	Sistema Nacional de Qualificações



SRAP	Sistema de Regulação de Acesso a Profissões
SS	Apoio – Serviço de saúde
SWOT	“Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats”
TA	Técnicos de Armamento
TFD	Taifa Despenseiros
TFH	Taifa Cozinheiros
TFP	Taifa Padeiros
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
TN-PIN	Técnicos Navais - Programadores de Informática
U	Mergulhadores
UE	União Europeia
UFCD	Unidades de Formação de Curta Duração
VDAT	“Volontaire De l’Armée de Terre”
VFP1	“Volontari in Ferma Prefisssata di un Anno”
VFP4	“Volontari in Ferma Prefisssata Quadriennale”



“O mais importante na vida não é a situação em que estamos, mas a direcção para a qual nos movemos.” Oliver W. Holmes

## **1. Introdução**

O tema do presente trabalho é o seguinte: “Formação Militar vs Formação Civil. Qualidade, Certificação e Emprego. Contribuição para o Recrutamento e Retenção nas Fileiras”.

Numa altura em que foi abandonado o sistema de conscrição de militares como forma de recrutamento para as Forças Armadas (FFAA), o que provocou a sua profissionalização, julgamos que o tema que nos propomos abordar é da maior importância para o seu futuro. Não existem FFAA sem o seu principal e fundamental recurso que são as pessoas.

Esta nova realidade, bem como a envolvente externa (em termos do enquadramento que os jovens têm como opção para as suas vidas profissionais) caracterizada por uma forte competição que ultrapassa as fronteiras do próprio país, onde a mobilidade no emprego também tem uma forte presença, impõem que sejam criadas condições nas FFAA para que os militares concorram, tanto quanto possível, em igualdade de circunstâncias com os participantes no mercado de trabalho.

Nestes últimos anos, constatámos também que a própria sociedade civil, se tem vindo a adaptar a esta realidade, tendo incorporado na legislação nacional as melhores práticas implementadas noutros países, nomeadamente através da transposição para o enquadramento da formação profissional nacional do “European Qualifications Framework” da Comunidade Europeia, com os objectivos, entre outros, de melhorar “A coerência, a transparência e a comparabilidade das qualificações acessíveis a nível nacional e internacional;” e “O reconhecimento das qualificações independente das vias de acesso”.

Também as FFAA, conscientes desta nova realidade, têm vindo a implementar medidas de forma a se lhe adaptarem, julgando nós, no entanto, existir ainda muito a fazer no(s) seu(s) Sistema(s) de Formação Profissional para atingir(em) uma maior eficácia no recrutamento e retenção dos militares que voluntariamente optem pela carreira militar. Na análise deste problema não poderemos deixar de ter em consideração que a aquisição de formação profissional certificada é um dos incentivos previstos na Lei dos Incentivos para a prestação de serviço nos Regimes de Voluntariado (RV) e de Contrato (RC).



Este tema será abordado no contexto da “Reforma do Sistema de Formação Profissional”, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007, considerada como absolutamente estratégica para o desenvolvimento do País, e também do novo enquadramento dado pelo Decreto-Lei 236/99, de 25 de Junho que aprova Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), pela Lei n.º 174/99, de 21 de Setembro, que aprova a Lei do Serviço Militar (LSM), e pelo Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de Dezembro, que aprova o Regulamento de Incentivos de Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado (RIPSM).

O estudo terá como enfoque a Formação Profissional ministrada nas FFAA e sua articulação com a sociedade civil. Sendo um tema de enorme abrangência, visto que toda a formação ministrada nas FFAA se poderá enquadrar no conceito de Formação Profissional de dupla certificação, iremos centrarmo-nos na Formação, tanto inicial como, ainda que em menor detalhe, ao longo da carreira, dos Sargentos e Praças, do RV e do RC, não abordando a formação de Oficiais, por duas ordens de razões principais:

- Ela tem vindo a ser tratada já há longo tempo, existindo hoje um enquadramento em vigor que salvaguarda as qualificações obtidas pelos jovens que se formam nas nossas academias militares.

- Por outro lado, salvo o caso dos Oficiais RC Fuzileiros da Marinha em que as condições de ingresso só exigem ter completado o ensino secundário, o recrutamento para prestação de serviço em RV e em RC é feito nos jovens já detentores de diploma de um nível de ensino superior.

Também não será abordada a formação para ingresso dos Sargentos nos Quadros Permanentes (QP), visto, neste caso, já ter sido feita a opção profissional pelos formandos e porque, alguns destes cursos, já beneficiam de um regime de equivalências com a sociedade civil.

O objectivo desta investigação será identificar as linhas de acção que deverão ser seguidas na preparação do enquadramento e no desenvolvimento dos Sistemas de Formação Profissional existentes nos três ramos das FFAA, e estabelecer as respectivas prioridades, para que todos os Sargentos e Praças do RC e do RV que optarem pela saída, ou não conseguirem o ingresso nos Quadros Permanentes, possam levar competências certificadas e, portanto, reconhecidas no mercado de trabalho, independentemente de ser em Portugal ou no espaço europeu.



Pretendemos ainda demonstrar que, caso seja atingido o desiderato anterior, a capacidade de recrutamento e a retenção nas fileiras sairá reforçada em relação à situação actual.

Após termos efectuado pesquisa bibliográfica preliminar, analisada diversa legislação e documentação sobre o tema em questão, ponderados os dados e consideradas as experiências anteriores, identificámos a questão central que pretendemos ver respondida com este trabalho e que é a seguinte:

- “Será que o modelo de formação adoptado pelas FFAA responde eficazmente às suas necessidades, tanto do ponto de vista de Recrutamento como de retenção nas fileiras, considerando o actual paradigma de FFAA profissionalizadas?”

De modo a respondermos à questão central, foram identificadas questões derivadas e, para cada uma delas, assumida uma hipótese que pretendemos validar ou refutar ao longo do trabalho, de forma a termos, no final, resposta cientificamente fundamentada à questão central. Temos assim as seguintes questões derivadas e hipóteses assumidas:

- Questão 1: “Como se caracteriza o actual enquadramento legal do Sistema de Formação Profissional das FFAA e até que ponto ele responde aos requisitos de qualidade, certificação e emprego previstos na legislação nacional?”

- Hipótese 1: “Existe um modelo de formação enquadrado com o existente na sociedade civil, nomeadamente no que respeita aos requisitos de qualidade, certificação e emprego, implementado ao nível de todos os ramos das FFAA.”

- Questão 2: “Estará o modelo adaptado às necessidades de Recrutamento e Retenção nas fileiras, e até que ponto o modelo tem replicação em FFAA de países europeus pertencentes à Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO)?”

- Hipótese 2: “O modelo existente, implementado nos três ramos das FFAA, tem dado resposta adequada às respectivas necessidades de pessoal, tendo sido um factor importante na opção individual dos militares de servir Portugal nas FFAA, e enquadra-se em modelos seguidos por FFAA de países Europeus pertencentes à NATO.”

- Questão 3: “Que estratégia deverá ser seguida pelo(s) Sistema(s) de Formação Profissional para contribuir para o esforço nacional de melhoria da qualificação, quer educacional como profissional, da sociedade civil portuguesa?”

- Hipótese 3: “A estratégia que o modelo actual adopta garante que os militares que terminam o período de prestação de serviço nas FFAA, decorrente do ensino e formação a



que estiveram sujeitos, ingressam na sociedade civil com níveis mais elevados e reconhecidos em âmbito da “dupla certificação”.”

Após este capítulo de introdução, abordaremos os quadros conceptuais e legislativos que orientam o sistema de formação profissional nacional e o militar, de forma a validar a existência, ou não, das condições necessárias ao perfeito enquadramento do sistema militar no geral nacional.

Seguidamente analisaremos se o sistema, ou sistemas, actualmente existentes nos ramos, dão resposta eficaz a um dos requisitos charneira de umas FFAA profissionalizadas, que é o de recrutamento e de retenção dos militares necessários ao seu cabal funcionamento. Neste âmbito faremos uma breve incursão sobre a realidade existente em algumas Forças Armadas de países Europeus pertencentes à NATO.

Estudaremos finalmente qual a estratégia a adoptar para dar resposta ao desiderato nacional de incremento das qualificações, tanto educacionais como profissionais, da população em geral. Para este último efeito, faremos uma análise de “Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats” (SWOT) do Sistema de Formação Profissional das FFAA.

Para o desenvolvimento do trabalho seguiremos um modelo hipotético-dedutivo, assente fundamentalmente na análise da vasta documentação existente e entrevistas dirigidas aos actores principais do processo formativo nas FFAA.

## **2. A formação profissional e o respectivo enquadramento legal**

### **a. Caracterização da Formação Profissional**

Temos vindo a falar em formação profissional, no entanto, não será prudente continuarmos sem que seja assumida uma definição. De entre as centenas ou mesmo milhares, umas mais alargadas<sup>1</sup> (CARDIM, 2005: 16), outras mais sucintas, importa assumir aquela que julgamos melhor responder ao que, ao nível das FFAA, entendemos por Formação Profissional, e essa é a que José Cardim e Rosário Miranda propuseram (CARDIM, 2005: 23):

“A formação profissional seria constituída pelas intervenções escolares e extra-escolares que visam: a) preparação inicial, de jovens e adultos (activos ou não), para o exercício de qualquer profissão qualificada ou técnica de nível não superior e, b) o

---

<sup>1</sup> Affaire 242/87 (Blaizot); acórdão do Tribunal Europeu



aperfeiçoamento de activos de todos os níveis de qualificação profissional e responsabilidade.”

Julgamos ser feliz esta definição, visto responder plenamente ao que tem sido a interpretação dos ramos, independentemente da nomenclatura utilizada. Decorre desta definição também a subdivisão que vamos encontrar em termos legislativos e que também é referida pelo mesmo autor da seguinte forma:

“Devemos analisar a formação profissional a partir de categorias, a primeira a formação inicial, destinada a proporcionar o domínio de uma profissão qualificada, antes de iniciar a actividade (ou em simultâneo com esse início) e o aperfeiçoamento profissional dirigido ao incremento de qualificações pessoais e profissionais daqueles já em actividade” (CARDIM, 2005: 158).

Falamos ao longo deste trabalho de sistemas de formação pelo que importa clarificar este conceito. Um sistema é um “conjunto de elementos de tal modo coordenados que constituem um todo científico unitário ou um corpo doutrinal. O todo não é constituído pela soma das partes mas pela função específica de cada elemento dentro do conjunto” (OLIVEIRA, 1990?). Assim, ao falarmos num sistema de formação, estamos a indicar um conjunto organizado de entidades, organismos, processos e recursos (humanos, materiais e financeiros), constituídos com a finalidade de concretizar os objectivos de formação estabelecidos.

#### **b. A realidade legislativa nacional**

Não obstante já ter sido feito um investimento grande na qualificação das pessoas, Portugal ainda revela um atraso substantivo neste campo.

Conforme refere Cardim (CARDIM, 2005: 150), “a preparação inicial dos trabalhadores “executantes”, (e qualificados) era (e é, em Países como Portugal), historicamente resolvida na prática”.

O XVII Governo da República, consciente desta realidade, e também de que a organização e legislação existente, à data, não dava resposta adequada a um objectivo explicitado no programa de governo (elevar o nível mínimo de qualificação da população jovem e adulta para o nível secundário), aprovou, através da Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, de 17 de Outubro, a Reforma da Formação Profissional. Simultaneamente, aprovou ainda, dois outros documentos estruturantes dessa reforma, o Sistema Nacional de Qualificações e o Sistema de Regulação de Acesso às Profissões.



Estes três documentos constituem hoje as referências fundamentais para a construção de um qualquer sistema de formação passível de ser reconhecido e, portanto, participante do esforço nacional de qualificação de Recursos Humanos (RH).

Nessa mesma Resolução foram explicitadas as cinco linhas fundamentais da agenda da reforma:

- Estruturar uma oferta relevante e certificada;
- Reformar as instituições e a regulação da formação;
- Definir prioridades e modelos de financiamento adequados;
- Promover a qualidade da formação;
- Facilitar o acesso e promover a procura de formação.

As acções em cada uma destas áreas terão uma enorme e transversal repercussão sobre diversos órgãos, dependentes de diversos ministérios, pelo que teria sempre de se definir entidades responsáveis para as operacionalizar, de forma a evitar bloqueios à sua concretização. É neste paradigma que é incumbido ao Conselho Nacional da Formação Profissional a tarefa de promover a elaboração das linhas orientadoras de desenvolvimento da formação profissional do acompanhamento da sua aplicação (RCM 173/2007).

Importa referir que, no âmbito da primeira linha de acção “estruturação da oferta relevante e certificada”, é criada uma ferramenta fundamental para sua operacionalização, o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) (ANQ. sd). Este catálogo segue as orientações do “European Qualifications Framework”, que reflecte, neste âmbito, as melhores práticas dos países da União Europeia (UE). O CNQ permite, entre outros aspectos de igual relevância, garantir a “coerência, transparência e comparabilidade das qualificações acessíveis a nível nacional e internacional” e o “reconhecimento das qualificações independentemente das vias de acesso” (RCM173/2007).

O CNQ, na sua génese, foi construído com base no repertório de referenciais profissionais e de formação de nível II e III existentes, constantes do Despacho nº 13456/2008, de 7 de Fevereiro, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), nomeadamente aqueles aprovados no Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP). Os referenciais do catálogo permitem dar resposta a três questões fundamentais relacionadas com as qualificações dos RH e que são a possibilidade de:

- Acesso a formação profissional reconhecida;
- Acesso a itinerários de qualificação modularizados em unidades de formação de curta duração (UFCD), conforme definido na Portaria nº 230/2008, de 7 de Março, e capitalizáveis para uma ou mais qualificações;



- Acesso a reconhecimento, validação e certificação de competências profissionais.

Pretende-se também que todos os modelos formativos assentem na aquisição de competências, sendo a qualificação garantida quando as competências previstas são satisfeitas. É, como se vê, um modelo assente nos resultados e menos na forma de lá chegar. Esta metodologia permitirá a construção de um Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e a aplicação do Sistema ECVET<sup>2</sup>, em amplo debate e aplicação na União Europeia.

Com a reforma em curso, também se pretende garantir que toda a formação profissional garanta dupla certificação, escolar e profissional, e também que qualquer formação conte para obtenção de uma qualificação. Do que foi dito, resulta a imprescindibilidade que os cursos sejam construídos de forma modular, sejam certificáveis, de forma a garantir que exista maior procura de formação.

Por último, o enfoque dado ao reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC), através de uma rede de centros RVCC incluídos na iniciativa governamental “Novas Oportunidades”, denominados Centros Novas Oportunidades (CNO), que decorre do trabalho resultante da elaboração do referencial de competências básicas, ao nível do 9º ano, efectuado pela extinta Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA). Torna-se assim imperioso, alargar os referenciais de reconhecimento ao 12º ano e a todos os níveis e especialidades profissionais.

Para permitir a eficácia do processo de RVCC foi criada a Caderneta Individual de Competências, onde serão registadas, para cada indivíduo, todas as actividades de formação certificada frequentadas e competências reconhecidas em âmbito RVCC, resultantes de formação, formal ou informal, ou da experiência em contexto de trabalho.

No que respeita à segunda linha de acção “Reformar as instituições e a regulação da formação”, foram accionadas medidas que alteraram radicalmente a realidade no que respeita à operacionalização do processo de certificação profissional, nomeadamente, através da implementação do SNQ e do Sistema de Regulação de Acesso a Profissões (SRAP).

O SNQ, cujo regime jurídico e estruturas se encontram definidas no Decreto-Lei nº 396/2007, de 31 de Dezembro, é a peça chave no desenvolvimento de um sistema de formação e tem como objectivo fundamental assegurar a relevância dos referenciais de

<sup>2</sup> ECVET- “European Credit for Vocational Education and Training” (Sistema Europeu de Créditos para a Formação Profissional) (EU.2006)



formação e reconhecimento. A responsabilidade de manutenção do CNQ encontra-se assim no âmbito deste sistema.

O SNQ é constituído por três órgãos:

- O Conselho Nacional da Formação Profissional, órgão de cúpula e de composição tripartida, responsável pela aprovação dos perfis e referenciais de formação e reconhecimento;

- Os Conselhos Sectoriais para a Qualificação, responsáveis pela identificação de necessidades de actualização do Catálogo;

- A Agência Nacional para a Qualificação (ANQ I.P.), cuja estrutura orgânica se encontra plasmada no Decreto-Lei nº 276-C/2007, de 31 de Julho e os respectivos estatutos na Portaria nº 959/2007, de 21 de Agosto, é responsável pela elaboração dos referenciais de competências e de formação. Este organismo é o órgão operativo e de apoio técnico do sistema e tem tutela conjunta do MTTTS e do Ministério da Educação (ME).

Esta Agência, para além de responsabilidades no SNQ, tem ainda que coordenar e dinamizar a estrutura de oferta de educação e formação profissional de dupla certificação dirigida a jovens e adultos, através do Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO), e coordenar e gerir a oferta de educação e formação de adultos através dos CNO.

O SRAP tem como função específica a produção das normas de acesso e exercício das profissões que sejam de acesso regulamentado<sup>3</sup>, e deve assegurar a necessária compatibilização e articulação com o SNQ.

Pela sua relevância importa também referir a quarta das cinco linhas fundamentais da agenda da reforma do sistema de formação profissional, que é a de “Promover a qualidade da formação”, área em que as Forças Armadas de todos os países ocidentais foram pioneiras e referência para a sociedade civil, ao construírem os seus sistemas de formação baseados no conceito de abordagem sistémica à formação e ao treino<sup>4</sup>. Assim avançou-se com a reforma do sistema de acreditação e qualidade, dando maior enfoque aos resultados da formação do que, como até agora, à prova documental de capacidade técnica e organizativa.

<sup>3</sup> Profissões de Acesso Regulamentado, por autorização expressa da Assembleia da República e nos termos constitucionalmente previstos, face a razões de interesse público. Podemos aceder à base de dados das profissões cujo exercício, em Portugal, se encontra regulado por títulos profissionais obrigatórios (Licença, Carteira Profissional, Cédula Profissional ou outro) que garantem a posse das competências necessárias através do site: <<http://www.iefp.pt/formacao/certificacao/ProfissoesRegulamentadas/Paginas/ListaProfissoes.aspx>>.

<sup>4</sup> Nos anos 80 do século passado o sistema de formação da Marinha foi construído dentro desse conceito, que tinha sido lançado em Inglaterra (RIBEIRO, 1999)



A entidade pública certificadora de entidades formadoras, a Direcção dos Serviços de Qualidade e Acreditação do MTSS, será acreditada no âmbito do Sistema Português da Qualidade e o processo de acreditação das entidades formadoras assentará em três perfis de acreditação, o diagnóstico de necessidades, o desenvolvimento de intervenções formativas e a avaliação, abandonando os sete perfis que eram anteriormente aplicados<sup>5</sup>. A acreditação das Escolas e Centros de Formação de entidades públicas é feita pelos ministérios que as tutelam, sob parecer da Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) obtido através da Direcção de Serviços de Qualidade e Acreditação.

A acreditação, não obstante não ser obrigatória, é no entanto fundamental no processo de candidatura à homologação dos cursos ministrados nesses estabelecimentos de formação. Essa homologação é feita dentro de cada sector de actividade pelas entidades certificadoras legalmente responsáveis pela emissão dos Certificados de Aptidão Profissional (CAP)<sup>6</sup>.

O processo de certificação profissional permite assim assegurar que um profissional detém as competências necessárias ao exercício de uma profissão, tendo em consideração os referenciais estabelecidos no Catálogo. Ele consubstancia-se na emissão de um CAP obtido, cumpridos que sejam os requisitos de habilitações exigidas, através de:

- Frequência de curso profissional homologado;
- Experiência Profissional devidamente comprovada;
- Reconhecimento ou equiparação de títulos profissionais ou de formação emitidos por outros países.

Finalmente, pela importância que tem para as FFAA<sup>7</sup>, importa referir a relevância da Iniciativa Novas Oportunidades, ao permitir que nos seus CNO venham a ser reconhecidas qualificações ao nível do secundário e competências profissionais (Portaria nº 370/2008, de 21 de Maio)

### **c. Legislação específica para as FFAA**

O EMFAR caracteriza, nos seus artigos 71º e 73º, o ensino e a formação militar. Quanto ao ensino, estabelece a sua finalidade como sendo “a habilitação profissional do

<sup>5</sup> Perfis de acreditação existentes anteriormente: Diagnóstico de Necessidades, Planeamento, Concepção, Organização/Promoção, Desenvolvimento/Execução, Acompanhamento e Avaliação, Outras formas de intervenção (Portaria nº 782/97 de 29 de Agosto, artigo 10º n.º 2)

<sup>6</sup> As entidades responsáveis encontram-se identificadas no sítio do Instituto de Emprego e Formação Profissional, E.P. no endereço <<http://www.iefp.pt/formacao/certificacao/OfertaHomologacao/Paginas/OfertaHomologacaoCursos.aspx>>

<sup>7</sup> O recrutamento iniciado nos EUA durante a II Guerra Mundial e que foi mantido nos 35 anos subsequentes obrigava a que os militares adquirissem educação de nível secundário durante o período de prestação de serviço, caso ainda não a possuissem. (DRUCKER, 2008: 332)



militar, a aprendizagem de conhecimentos adequados à evolução da ciência e tecnologia e, bem assim, ao seu desenvolvimento cultural”, e estipula que “garante a continuidade do processo educativo e integra-se nos sistemas educativo e formativo nacionais”. Estabelece ainda que “A formação militar envolve acções de investimento, de evolução e de ajustamento e materializa-se através de cursos, tirocínios, estágios, instrução e treino operacional e técnico...”.

Por outro lado, no seu artigo 74º, apresenta as tipologias dos cursos, dividindo-os entre Cursos de Formação Inicial, visando a habilitação profissional do militar e a aprendizagem de conhecimentos adequados às evoluções da ciência e tecnologia e, bem assim, ao seu desenvolvimento cultural, Cursos de promoção, Cursos de especialização, Cursos de actualização, estes destinados a reciclar os conhecimentos do militar, visando a sua adaptação à evolução técnico-militar, e, por último, Cursos de qualificação para habilitar os militares ao desempenho de funções que exigem formação específica.

Desta caracterização resulta que os cursos ministrados nos estabelecimentos militares se enquadram dentro das duas categorias em que normalmente é dividida a formação profissional - a formação inicial e a formação ao longo da vida – e, por outro lado, terão componentes que lhes permitem garantir formação de dupla certificação, educativa e profissional.

O EMFAR, no seu artigo 79º, também prevê que os Cursos de Formação ministrados nas FFAA, que confirmam conhecimentos e aptidões habilitantes para o exercício profissional, garantam o direito à respectiva certificação profissional.

Já no que diz respeito aos regimes de prestação de serviço de Voluntariado e de Contrato, objecto central deste trabalho, o EMFAR estipula, no seu artigo 293º, que o militar nesses regimes de prestação de serviço é sujeito, após a respectiva incorporação, a um período de instrução militar que compreende a instrução básica e a instrução complementar, podendo-se entender este período como sendo o período de formação inicial. A duração da instrução básica é fixada por Portaria do Ministro da Defesa Nacional, sendo a duração da instrução complementar fixada por despacho dos Chefes do Estado-Maior de cada Ramo. A LSM, no seu artigo 25º, reflecte esta mesma orientação.

Foi constatado pela generalidade dos países que optaram pela profissionalização das suas FFAA que, para conseguirem um recrutamento adequado às respectivas necessidades (VAZ, 2004:195-197), teriam de criar um mecanismo extraordinário que lhes garantisse uma competição mais equilibrada com a da oferta existente no mercado geral de



trabalho, em virtude deste último, em condições normais, ser mais apelativo em termos financeiros (RODRIGUES, 2004:204-206).

Este mecanismo, conhecido como o regime de incentivos, que é, até certo ponto, contraditório com os desejos da instituição militar, passa particularmente por criar condições mais favoráveis à inserção no mercado de trabalho civil dos efectivos recrutados, levando a que possa existir uma tendência de saída das FFAA logo que reunidas as condições para aproveitar as oportunidades criadas. Os incentivos poderão constituir-se assim como um obstáculo ao recrutamento interno para os QP. Por outro lado, ao criar condições diferenciadoras para com os outros trabalhadores, tem este regime vindo a ser contestado pelas organizações representativas dos trabalhadores, organizações profissionais e também ao nível dos partidos políticos e inclusivamente dentro do próprio governo (MAI, 2007).

Assim, no âmbito dos incentivos à prestação de serviço em RC nas FFAA, a LSM estipula, no seu artigo 48º nº 4, que o ensino e a formação ministrados nas FFAA deverão obedecer a sistemas de créditos e módulos, de modo a que os respectivos graus e títulos correspondam aos conferidos nos sistemas educativo e formativo nacionais. Neste mesmo âmbito, no artigo 52º, sobre a questão do apoio para a formação profissional e certificação profissional, é mencionada, para além da contingentação de vagas para ingresso em cursos do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), a necessidade de organizar e realizar cursos de formação profissional, nomeadamente de reciclagem, aperfeiçoamento e reconversão profissional, até ao nível 3 de qualificação. Por sua vez o RIPSM, no seu Capítulo III, faz o enquadramento do apoio para a formação e certificação profissional que é garantido aos militares em RV/RC.

Também importa aqui relevar as competências do Ministério da Defesa Nacional (MDN), nomeadamente da sua Direcção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM), que viu a sua área de actuação incrementada face ao abandono do regime de conscrição para o recrutamento militar. São, entre outras, atribuições da DGPRM, conforme o estipulado no Decreto-Lei nº 290/2000, de 14 de Novembro, o de coordenar estudos, em articulação com as entidades competentes, relativos às certificações académicas e profissionais da formação ministrada nas FFAA, e o de estudar e propor medidas de política nos domínios do ensino, da formação e do desenvolvimento profissional. Também é de referir que, de acordo com o respectivo Director Geral<sup>8</sup>, está incluída, como primeiro objectivo estratégico da estrutura que dirige, a consolidação da

<sup>8</sup> Intervenção proferida na Conferência ao CPOG 2008/09, no IESM, em 18NOV08.



profissionalização das FFAA, através de acções que se integram numa estratégia que denominou como TOPE, (Transversalidade de aplicação das obrigações militares, Obtenção de RH, Permanência nas FFAA e Empregabilidade), passando, entre outras por intervenções na duração dos vínculos contratuais, nos modelos de formação (que permitam, em termos de qualidade, satisfazer quer a organização quer o indivíduo) e no do alargamento da certificação profissional.

Estão neste último âmbito o Acordo Interministerial nas Áreas de Educação e Formação no Âmbito da Defesa Nacional, assinado em 30 de Maio de 2006 pelos Ministros da Defesa Nacional, do Trabalho e da Solidariedade Social e o da Educação, com a finalidade de dar oportunidade:

- Aos quadros das FFAA, que não possuem o 12º ano de escolaridade, atingir esse nível de formação através de processos de RVCC e formação complementar;
- Aos militares em RV e RC que não possuem o 12º ano de escolaridade e uma formação profissional reconhecida, de concluírem a sua formação no decorrer da permanência nos quadros das FFAA.

Na sequência deste acordo, foi já estabelecido um protocolo tripartido, entre o Exército, o IEFP I.P. e a Direcção-Geral de Formação Vocacional (DGFV), com a finalidade de acreditar o sistema de formação do Exército e integrar as suas acções de formação num modelo que possa ser contabilizado nos processos de certificação profissional.

Por outro lado, tanto a Marinha como a Força Aérea, esta ao nível do seu Centro de Formação Militar e Técnico (CFMTFA), têm os seus sistemas de formação já acreditados pelo MDN, sob parecer do extinto Instituto da Qualidade da Formação, tendo inclusivamente, como iremos ver no próximo capítulo, parte dos respectivos cursos já homologados de forma a conferirem Certificação Profissional. Ambos os ramos têm vindo a diligenciar, junto das entidades certificadoras adequadas, para que seja alargado o número de cursos que permitem o acesso a certificação, nomeadamente aqueles que se incluem na dita formação inicial dos sargentos e praças do RV e RC.

Importa também referir que dois dos ramos dispõem de CNO próprios, a Marinha com capacidade de certificação ao nível do secundário, desde 2006, e o Exército, também ao nível do secundário, desde 2003, inicialmente na Escola Prática de Infantaria em Mafra e, desde Agosto de 2008, no Instituto Militar dos Pupilos do Exército, em Lisboa. Por outro lado, a Força Aérea optou por estabelecer um protocolo com o CNO de Alenquer, em 2008, para apoiar os militares e civis que prestam serviço no CFMTFA na Ota, e o



Exército, face à sua implantação territorial, tem diversos protocolos assinados com outros CNO, no Continente e nas Ilhas, de forma a facilitar o processo de RVCC dos seus militares e civis. A Marinha já tem em curso o processo de desenvolvimento da capacidade de dupla certificação em ambiente RVCC, nomeadamente na saída profissional em “técnico-administrativo”.

Todas estas acções desenvolvidas pelos ramos têm sido enquadradas dentro de Planos de Acção anuais, criados no âmbito da Equipa de Coordenação e Análise da Implementação do já referido Acordo Interministerial e que são concretizados com base em cinco eixos de intervenção, que se apresentam seguidamente, onde para cada um deles são definidos os objectivos a atingir, a entidade responsável pela acção e os períodos temporais para a concretização. São eixos dessa intervenção os seguintes: (1) Certificação Profissional; (2) Certificação Escolar; (3) Certificação Escolar e Profissional (via da Dupla Certificação); (4) Necessidades específicas dos ramos; e (5) estudos de apoio à implementação do acordo de cooperação.

#### **d. Síntese conclusiva**

Pretendemos com este capítulo validar a hipótese número um que assume que “Existe um modelo de formação enquadrado com o existente na sociedade civil, nomeadamente no que respeita aos requisitos de qualidade, certificação e emprego, implementado ao nível de todos os ramos das FFAA”.

Analisámos o enquadramento legislativo existente para a formação profissional nacional, bem como a sua evolução face à recente intenção política de reformar o sistema de formação existente, onde constatamos a preocupação de o tornar mais eficaz e enquadrado com as práticas europeias definidas para este importante sector. Relevámos a importância dada à necessidade de oferta formativa relevante e certificada, baseada num Catálogo Nacional de Qualificações construído de acordo com as orientações do “European Qualification Framework”, e a aposta existente na qualidade dessa oferta.

Verificámos, por outro lado, que a legislação existente, respeitante ao ensino e formação das FFAA, encontra-se conceptualmente adaptada à nova realidade, permitindo que a formação inicial de carreira para as Praças do RV e RC possa garantir, em certos casos, uma certificação de competências tanto educacionais como profissionais, dependendo o nível de certificação da forma como for desenhado cada curso de formação.

Constatámos ainda que os ramos têm, ou tencionam ter, os respectivos sistemas de formação acreditados pelo MDN e que apostaram no potencial resultante da possibilidade



de atribuir qualificações ao seu pessoal através de RVCC, nomeadamente através de CNOs próprios.

Com o abandono da conscrição como forma de recrutamento normal, as FFAA concorrem, em igualdade de circunstâncias, com o mercado de trabalho nacional e diremos mesmo europeu. Constatámos assim que, desde o início desse processo em Portugal, foi preocupação política a questão de tornar mais atractiva aos jovens a prestação de serviço militar.

Face ao que anteriormente dissemos, consideramos a hipótese número um validada. Em termos gerais, os sistemas de formação dos ramos acompanham o modelo da sociedade civil, enquadram-se nos requisitos de qualidade, certificação e emprego existentes, havendo no entanto ainda áreas significativas em que deverão ser desenvolvidas acções para aperfeiçoar a realidade existente.

### **3. A realidade existente nas FFAA e sua resposta às necessidades organizacionais e individuais**

#### **a. Análise dos sistemas de formação existentes nos ramos**

Dentro do enquadramento legal anteriormente definido, cada um dos ramos optou por uma estrutura curricular própria para a formação inicial dos seus militares em RV/RC, tendo como princípio fundamental que o programa de formação teria, em primeiro lugar, de dar resposta às respectivas necessidades específicas e, só depois, deveria responder aos restantes aspectos relacionados com a reintegração dos militares no mercado de trabalho.

A procura da melhor solução para esta formação inicial tem sido um desafio comum a todos os “exércitos” profissionalizados, visto que a capacidade de recrutamento é altamente vulnerável à situação do mercado de trabalho existente. Poderemos dizer que esta é uma das poucas áreas em que as FFAA podem intervir autonomamente no sentido de garantir uma maior competitividade com o mercado de trabalho global, ficando a generalidade das outras dependentes fundamentalmente do enquadramento que ao nível governamental for garantido. Os mecanismos ao dispor do governo são muito vastos, passando pelo desenho das respectivas carreiras e vínculos, pelas remunerações e ainda, como já vimos, por um regime de incentivos que seja suficientemente atractivo e faça com que a juventude considere uma boa opção a passagem pelas FFAA.

É também importante para as FFAA que seja cumprido com o prometido ao nível dos incentivos, não defraudando aqueles que foram atraídos por esse motivo, mas também,



garantir que os militares recrutados fiquem, técnica, ética, moral e civicamente, perfeitamente capacitados para o exercício das funções que o novo enquadramento geoestratégico exige das suas FFAA.

Com o supracitado enquadramento, iremos agora ver a forma como cada um dos ramos abordou este problema. Em comum, todos têm, como primeiro passo, a formação/instrução básica com duração de 5 semanas, que termina com a cerimónia de Juramento de Bandeira. Esta cerimónia, de elevadíssimo significado cívico, assinala o momento, a partir do qual, todos eles, já como militares, se encontram em condições para o exercício de funções não especializadas e com o comprometimento de servir a Pátria ainda que com o sacrifício da própria vida. A assunção deste último compromisso, de enorme significado individual, é, por si só, um dos grandes desafios exigidos a uma população jovem “habituada” a um ambiente de facilidades e, para o qual, o País tem de estar atento. Este assunto, de **enorme relevância** para as FFAA, ultrapassa no entanto o âmbito deste trabalho pelo que não voltaremos a ele.

Conforme referimos na delimitação deste estudo, não analisaremos em detalhe a questão da formação ao longo da vida existente nos três ramos, no entanto ela poderá ter uma grande importância, não só para os militares do RC, mas principalmente para os militares QP, militarizados e civis das FFAA. Os cursos desenvolvidos neste âmbito poderão ter um enorme potencial como geradores de competências reconhecidas, caso venham a adoptar o modelo das formações modulares, constituindo parte, ou mesmo a totalidade dos módulos, UFCD creditáveis. Este potencial resulta quer da sua possível utilização pelos RH dos respectivos quadros permanentes, quer da possibilidade de se constituírem como elementos dos percursos complementares de formação dos militares em RC.

Tratemos, então, da fase mais relevante no âmbito deste estudo que é a de formação/instrução complementar, que, juntamente com a já falada formação básica, constitui o período de formação inicial.

### **(1) Marinha**

Excluindo a incorporação para os QP, que, de acordo com a delimitação do trabalho que fizemos, não abordaremos, a Marinha efectua recrutamento de Oficiais, Sargentos e Praças só para o RC, sendo que, no caso do recrutamento dos Sargentos, só incorpora, directamente da vida civil, licenciados em enfermagem. Nestas circunstâncias,



em que os incorporados já são detentores de um nível de habilitações reconhecido para uma carreira profissional, também não iremos abordar este caso específico.

No caso da categoria de Praças, são efectuadas incorporações para todas as classes - Operações (OP), Técnicos de Armamento (TA), Manobras e Serviços (MS), Administrativos (L), Taifa Despenseiros (TFD), Taifa Cozinheiros (TFH), Taifa Padeiros (TFP), Electromecânicos (EM), Fuzileiros (FZ) e Mergulhadores (U) -, tendo as respectivas formações complementares uma duração única de 180 dias úteis, a que corresponde 1260 horas de formação, e sendo efectuadas nas respectivas escolas responsáveis (Escola de Tecnologias Navais (ETNA) para as 8 primeiras, Escola de Fuzileiros (EFUZ) para os FZ e Escola de Mergulhadores (EMERG) para os U).

Os planos curriculares foram desenhados, em termos gerais, contemplando uma fase de formação geral comum, englobando formação social, militar e naval e ainda nas áreas das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e Segurança e Ambiente, e, numa segunda fase, a formação técnica específica das especialidades a que se destinam. Para os cursos em que a formação técnica é de menor duração é ministrado um módulo suplementar que inclui as disciplinas de Inglês, TIC e Segurança e Ambiente. Este período de formação suplementar é desenhado consoante os níveis de conhecimentos dos militares nas áreas de Inglês e TIC.

Parte destes cursos já garantem certificação profissional reconhecida. Assim, aos militares que concluem com aproveitamento o Curso de Formação de Praças (CFP) L, obtenham classificação favorável na Prova de Avaliação Final e possuam como habilitação académica o 12º ano, é conferido o CAP de Técnico de Contabilidade de Nível III e aos militares que concluem os CFP TFH, TFD e TFP com aproveitamento são lhes conferidas Carteiras Profissionais de Cozinheiro de 2ª, Empregado de Mesa de 2ª e Pasteleiro de 2ª, respectivamente.

No que diz respeito à formação de Sargentos, para além dos Sargentos RC Enfermeiros que não abordaremos, só está activa a classe de Técnicos Navais do Ramo de Programadores de Informática (TN-PIN). A este curso só se podem candidatar praças do RC com pelo menos um ano de serviço efectivo. A estrutura curricular compreende uma fase técnica com duração de cerca de 87 dias úteis e um estágio em ambiente de trabalho de 20 dias úteis (MARINHA, 2006: 4.2), não ficando os militares habilitados com qualquer certificação profissional. Acresce ainda ser esta uma especialidade que não tem desenvolvimento de carreira para além do posto de 2º Sargento, sendo portanto pouco procurado face à limitada saída profissional que permite.



Quanto a Oficiais para o RC, a Marinha presentemente tem incorporado Licenciados e Bacharéis, portanto com habilitação já certificada, para os quadros de Técnicos Superiores Navais e Técnicos Navais respectivamente, e com o nível secundário para a classe de Fuzileiros. A incorporação para esta última classe é portanto a única que se insere no âmbito do nosso estudo e, tal como acontece com os Sargentos RC TN-PIN, não obstante a formação ministrada (MARINHA, 2006a), não garante qualquer certificação profissional. Para os Oficiais RC FZ só existirá saída profissional caso, por sua iniciativa, concluam um nível de formação superior, quer politécnico quer universitário, ou caso o seu plano de formação venha, no futuro, a incluir módulos certificáveis no âmbito profissional e, portanto, permita percursos complementares de formação.

## **(2) Exército**

O Exército prevê a incorporação de cidadãos, tanto para o RV como para o RC, em Oficiais, Sargentos e Praças. A população alvo para incorporação na categoria de Oficiais é a dos jovens com Licenciatura ou Bacharelato, razão pela qual, tal como já anteriormente referimos, ficarão fora do âmbito deste trabalho, da mesma forma que o não faremos em relação aos Sargentos para o RV e RC da área de saúde em que só se podem candidatar licenciados ou bacharéis dessas áreas.

Para as restantes áreas funcionais da categoria de Sargentos, o Exército tem vindo a abrir concursos para o RV e RC destinados a jovens cuja habilitação mínima é o nível secundário e direccionados para as seguintes áreas: Artilharia, Cavalaria, Engenharia, Infantaria Ligeira, Infantaria Mecanizada/Motorizada, Polícia do Exército, Transmissões, Transportes e Reabastecimento e Serviços (EXÉRCITO, 2008). A formação inicial, para além da instrução básica, tem uma instrução complementar, com duração variável consoante a especialidade, que pode ir até às 12 semanas, em que a primeira parte, com duração de 4 semanas é ministrada em Escola Prática ou Centro de Formação designado para o efeito e o restante na Escola Prática da área funcional a que se destinam.

Na categoria de Praças, o Exército incorpora cidadãos com níveis de habilitação entre o 6º ano e o 12º de escolaridade, e, tal como para os Sargentos RV/RC, a sua formação inicial inclui um período de 7 semanas de instrução complementar, executada nos seus 5 centros de formação geral situados em Mafra, Vila Nova de Gaia, Funchal, Ponta Delgada e Angra de Heroísmo, cobrindo a formação comum a todas as especialidades, sendo a restante formação feita em contexto de trabalho nas Unidades de colocação ou nas respectivas Escolas Práticas. Nas especialidades existentes (Artilharia,



Cavalaria, Engenharia, Infantaria Ligeira, Infantaria Mecanizada/Motorizada, Manutenção, Música, Polícia do Exército, Reabastecimento e Serviços, Saúde, Transmissões e Transportes) os respectivos planos de formação não garantem directamente qualquer certificação profissional.

Na sequência do protocolo assinado entre o Exército, o IEFP I.P. e a DGFV, têm vindo a ser desenvolvidos trabalhos no sentido de que as 12 semanas de formação inicial venham a ser construídas de forma modular, garantindo competências certificadas aos militares, de modo a que eles possam ir construindo os seus portfolios de competências. Para efeitos de garantir um maior tempo de permanência nas fileiras, tem vindo a ser estudado um modelo formativo que possa atribuir, àqueles que permanecerem nas fileiras durante os 6 anos de contrato, um CAP numa área profissional. Para este fim, como vimos, tem sido feita uma forte aposta em protocolos com CNOs que assegurem percursos formativos que permitam completar a formação individual nas competências em falta.

### **(3) Força Aérea**

A Força Aérea incorpora Oficiais e Praças só para o RC, sendo que, no caso dos Oficiais, a habilitação mínima é actualmente a Licenciatura ou Bacharelato e, no caso das Praças, foi recentemente alargada, ainda que não para todas as especialidades, aos jovens com o 9º ano de escolaridade (FORÇA AÉREA, s.d.).

Neste Ramo, alguma da formação já atribui certificação profissional reconhecida, caso da especialidade de piloto nos Oficiais, e as de Manutenção Electricista (MELET) e de Apoio Hotelaria e Subsistências (SHS) no caso das Praças.

Não abordaremos a estrutura formativa dos Oficiais, visto que estes já têm qualificações académicas reconhecidas para inserção no mercado de trabalho, e centrar-nos-emos na estrutura formativa das Praças.

A formação inicial das Praças, consoante as especialidades a que se destinam, tem uma duração entre 33 e 45 semanas (excluindo a instrução básica e o estágio em ambiente de trabalho) e divide-se em duas fases; a primeira, com duração de 3 semanas e denominada de treino individual, é dirigida aos chamados “*Common Core Skills*” dos militares, e a segunda que inclui a formação nas componentes Sócio-Cultural, Formação Militar e Científico-tecnológica (especialidade).

A formação das Praças é na maior parte feita no CMTFA, na Ota, e, como se poderá verificar no Anexo A, é aquela que presentemente está mais estruturada para dar resposta eficaz às necessidades de reconhecimento de qualificações exigido pelo mercado



aberto de oferta de emprego, factor que julgamos preponderante na escolha da vida militar como início do percurso laboral dos jovens portugueses.

#### **b. Resposta obtida ao nível do recrutamento, retenção e empregabilidade dos militares**

Numas FFAA profissionalizadas, em que a constante rotação dos seus RH é uma realidade, importa efectuar um acompanhamento rigoroso de como se posiciona a população alvo de recrutamento e os já incorporados perante a disponibilidade de servir o País nas suas fileiras. Este é um ponto crucial para as FFAA, o que é também naturalmente assumido ao nível da DGPRM, razão pela qual tem sido objecto de investigação no âmbito de cooperações entre esta Direcção e a comunidade Universitária.

Uma vez abordados os modelos seguidos pelos ramos, em que, não descurando os aspectos relativos à certificação profissional, naturalmente prevalece a preocupação da preparação para o cumprimento das respectivas missões específicas, importa agora verificar como se tem reflectido a actual situação no recrutamento, retenção e na empregabilidade dos militares em RV/RC. Para este efeito utilizaremos como base dois estudos efectuados, em 2007, pela DGPRM-MDN abrangendo, o primeiro, os jovens que participaram no Dia da Defesa Nacional durante o ano de 2006/07 e, o segundo, o universo dos militares em RV e RC dos três ramos das FFAA, e ainda outros dados obtidos junto dos ramos.

Do primeiro estudo (DGPRM, 2007: 64-85) retira-se que, dos jovens que se apresentaram para o Dia da Defesa Nacional no período do estudo, mais de metade manifestaram-se disponíveis para ingressar no RV/RC, o que representou uma evolução muito positiva em relação aos dois anos anteriores, prevalecendo, essa intenção, maioritariamente naqueles que apresentavam menor nível de escolaridade. Para aqueles que já se encontravam a frequentar o ensino universitário a percentagem reduz para cerca de 25%. Nas motivações apresentadas para o ingresso nas FFAA, a hipótese de adquirir formação profissional foi a segunda mais apontada (36% dos inquiridos), imediatamente a seguir à da possibilidade de participação em missões de apoio à paz (37,5%). Importa realçar ainda que a existência de incentivos foi mencionada por cerca de 22% dos inquiridos, dos quais, por relevância, foram apontados o apoio à continuação dos estudos (51,8%) e o acesso aos cursos de formação profissional (36,7%), só aparecendo em terceiro lugar a possibilidade de acesso aos QP das FFAA.



Do segundo estudo concluiu-se que a importância que a questão dos incentivos teve na decisão de ingresso nas FFAA, numa escala de 1 (Nada importante) a 7 (Muito importante), apresentou um valor médio de aproximadamente 4 (Marinha - 4,11; Exército - 3,96; Força Aérea - 4.19) (DGPRM, 2008: 34). Por outro lado, no que diz respeito à escolha do ramo, de entre doze razões postas à consideração, a importância dada à questão da formação profissional que proporciona foi, no caso da Marinha, a segunda razão (35,3%) mais importante, a décima (11%) no Exército, e a primeira (52,7%) no caso da Força Aérea (DGPRM, 2008: 41). Já dentro de cada ramo, a escolha da especialidade teve em consideração “as saídas profissionais” em 28,4% dos casos na Marinha, 11,2% no Exército e 30,4% na Força Aérea. Como aspecto a reter na selecção da especialidade refere-se que a questão da “vocação” foi a razão mais apontada no caso da Marinha (49,5%) e da Força Aérea (56,4%), e a segunda mais apontada no caso do Exército (21,7%) (DGPRM, 2008: 44).

Conclui o estudo que “... nota-se a expressão de lógicas mais instrumentais na Força Aérea e na Marinha em que a fonte de justificação de escolha destes ramos assenta na grandeza de certificação escolar e profissional conferidora de prestígio social, contrastando com elementos justificativos associados à atracção pelas características da profissão e da vida militar apresentados por aqueles que ingressam no Exército” (DGPRM, 2008: 47).

Ainda no que diz respeito à importância relativa dos incentivos previstos, a questão dos cursos de formação profissional com certificação tem maior relevância na Marinha do que nos outros ramos, sendo que um dos incentivos mais relevantes nos três ramos é o “apoio à continuação dos estudos” (DGPRM, 2008: 53). Em termos de permanência nas fileiras importa salientar que, na população objecto do estudo, 40,7% já pensaram em desistir, sendo o Exército o ramo em que a esta incidência foi maior (DGPRM, 2008: 84). Relevante, também, é que a razão preponderante em todos os casos não está associada à questão da formação profissional. Quando questionados, em pergunta aberta, sobre qual o problema mais relevante que vivenciaram durante a permanência nas fileiras, a questão “da formação profissional certificada” foi indicada por 2,7%, 7,1% e 7,5% dos inquiridos respectivamente da Marinha, Exército e Força Aérea (DGPRM, 2008: 88). Por outro lado, quando lhes foi proposto a identificação de acções para a melhoria do RV/RC, a criação de condições para a frequência de formação profissional conducente à certificação foi indicada por 28,1%, 27,5% e 24,1% dos inquiridos respectivamente da Marinha, Exército e Força Aérea (DGPRM, 2008: 90).



Destes dados, que são absolutamente consistentes com os resultados do primeiro estudo evidenciados já anteriormente neste trabalho de investigação, podemos concluir ser essencial, para o recrutamento de RH para as FFAA, que o percurso profissional nas fileiras, incluindo naturalmente a formação inicial, seja qualificante e de preferência garanta a dupla certificação.

Através de dados obtidos junto das Direcções de Serviço de Pessoal dos ramos, não obstante a forma de abordagem ter sido diferenciada em cada um dos ramos (ver legenda Tabelas 1 e 2), podemos considerar como válida a distribuição percentual de durações contratuais indicadas na Tabela 1.

Duração do Contrato (Anos)	Marinha (%)*	Exército (%)**	Força Aérea (%)***
< 2	2,86	26	3,8
< 3	30,16	15	3,6
< 4	29,42	11	13,3
< 5	11,8	9	10,4
≤6	6,66	5	11,3
Mais de 6	19,1	34	57,6
Total	100	100	100

\* Totalidade de cessações contratuais nos anos 2006, 2007 e 2008

\*\* Totalidade de cessações contratuais nos anos de 2005, 2006, 2007 e 2008

\*\*\* Universo das Praças que iniciaram o contrato em 2001 e 2002 (tempo máximo de RC - 8 anos)

**Tabela 1 - Tempos de permanência nas fileiras**

Duração do Contrato (Anos)	Marinha (%)	Exército (%)	Força Aérea (%)
< 2*	39	0,7	0
< 3*	32,2	1,3	4
< 4*	33,3	16,6	15
< 5*	65,1	21,8	36,1
≤6*	68,3	26,4	13
Mais de 6*	35	7,1	36,1
Ingressos QP**	43	7,8	15,7

\* Percentagem de ingressos no QP face ao número de saídas com esta duração de contracto (na tabela 2)

\*\* Percentagem de ingressos no QP face ao nº total de saídas

**Tabela 2 – Percentagem de ingressos no QP face nº de saídas**

As saídas anteriores ao tempo máximo de duração do contracto resultam principalmente das seguintes situações: ingresso nos QP, ingresso no mercado trabalho, procura de nova alternativa profissional ou desadaptação à vida militar. Dados fiáveis só existem em relação às saídas para o ingresso nos QP, não o sendo para as outras situações



por não serem seguras as razões invocadas pelos militares que antecipam a sua saída das fileiras, visto nem sempre assinalarem as verdadeiras causas subjacentes. Julgamos, no entanto, não estarmos longe da verdade ao afirmarmos que, na maioria dos casos, acontece por falta de perspectiva de poderem dar continuidade à carreira nas FFAA ou por terem tido acesso a condições de trabalho e remuneratórias mais favoráveis.

Da conjugação dos dados indicados nas Tabelas 1 e 2, verificamos existirem comportamentos diferenciados entre os militares dos ramos. Assim:

No caso da Marinha, a grande percentagem de saídas acontece nos dois anos subsequentes ao período inicial de dois anos, na qual cerca de um terço resulta em ingresso nos QP, e os que permanecem para além desse período cerca de dois terços vêm a ingressar nos QP. Poderemos concluir que, estes últimos, permanecem nas fileiras já com uma forte expectativa de poderem vir a ter uma carreira na Marinha.

No Exército, as saídas distribuem-se de forma equilibrada ao longo dos anos de contrato, variando entre os 5% e os 15%<sup>9</sup>, com uma maior concentração no segundo e no último ano de contrato. Poderemos inferir, com algum grau de certeza, que esta situação resulta da constatação pelos militares que, por um lado, existem poucas perspectivas de ingresso nos QP e que, por outro, uma maior permanência não traz valor acrescentado em termos de uma eventual carreira. Face a esta realidade, os militares optam por sair logo que surge a primeira oportunidade de carreira profissional na sociedade civil.

Em termos da Força Aérea, que tem uma realidade mais próxima da existente na Marinha, as saídas concentram-se no final do contrato, apontando nós que essa situação resulta da existência de um maior número de ingressos nos QP nos últimos anos do contrato e também porque a formação ministrada já garante níveis de reconhecimento profissional na sociedade civil.

### **c. A realidade existente em países Europeus pertencentes à NATO**

Para uma melhor avaliação da nossa realidade no contexto dos países europeus pertencentes, tal como nós, à NATO, efectuámos uma análise sobre a realidade de alguns desses países que optaram pela profissionalização das respectivas FFAA.

Num mercado global e sem barreiras à livre circulação de pessoas e bens, como o da UE, que se reflecte naturalmente no mercado de trabalho, não esperávamos encontrar uma realidade diferenciada da nossa, onde as qualificações profissionais obtidas são

---

<sup>9</sup> Não são tidas em conta as percentagens das durações inferiores a 2 anos e mais de 6 anos, visto que cobrem um período superior a um ano e em cada ano não excediam os valores limite indicados.



simultaneamente um requisito para obtenção de emprego e, por outro lado, o mercado de emprego é muito exigente em termos de procura dos mais competentes. A análise deu-nos razão.

Para o desenvolvimento deste estudo considerámos como mais relevante analisar as situações existentes nos Países da NATO que pertencem à denominada Europa do Sul (Espanha, França, Itália) e ainda a realidade já existente de há longos anos no Reino Unido, face à sua diferente opção de recrutamento.

Todos os países tiveram e mantêm uma preocupação evidente com os aspectos de competitividade com o mercado de trabalho, estabelecendo uma política de incentivos abrangendo, tal como em Portugal, outras áreas para além das do âmbito da qualificação profissional e reinserção no mercado de trabalho. A Espanha, enfrentando dificuldades acrescidas no recrutamento, optou inclusivamente por prever a possibilidade de incorporação de residentes estrangeiros em condições próximas das dos seus nacionais<sup>10</sup>.

Verificámos que, em todos estes países, a formação inicial de cada um dos ramos é diferenciada, tanto em termos de conteúdos como também em termos de duração, e, por outro lado, também ficou evidenciada a existência de especialidades mais facilmente enquadráveis no regime de certificação profissional reconhecida do que outras. Nestas últimas, a aposta destes países tem sido a de garantir essas qualificações na formação dita “ao longo da vida”, quer internamente, como no caso Francês, em que prevê que os militares possam mudar, após o cumprimento de um tempo mínimo numa especialidade, para outra mais facilmente objecto de certificação profissional, como externamente com recurso a bolsas de estudo ou formação em centros de formação profissional (caso do Reino Unido).

Os franceses, ao nível do seu Ministério da Defesa, garantiram formalmente, em documento próprio, a identificação das especialidades dos três ramos das FFAA que garantem de imediato certificação profissional<sup>11</sup>. Também a Espanha garante que os certificados emitidos pelas FFAA têm o mesmo valor que os emitidos pelo sistema de Educação Geral. No caso italiano todos os cursos de formação inicial garantem certificados reconhecidos de língua inglesa e de informática, relevando-se, que para os cursos de formação inicial de praças de todas as especialidades, do total de 13 semanas de curso, 3 são dedicadas à formação em língua inglesa. Ainda neste caso, o contrato inicial é de um

<sup>10</sup> Acordo com [www.soldados.com/que\\_ofrecemos/empleo/pdfs/leyextranjeros2.pdf](http://www.soldados.com/que_ofrecemos/empleo/pdfs/leyextranjeros2.pdf)

<sup>11</sup> Acordo com [www.defense.gouv.fr/sga/base/diplomas\\_reconnus](http://www.defense.gouv.fr/sga/base/diplomas_reconnus)



ano, só sendo possível a candidatura a contratos de maior duração ou aos quadros permanentes, aos militares que tiverem cumprido integralmente este primeiro contrato.

A realidade inglesa, e também até certo ponto a francesa, tem sido a de as FFAA se constituírem como uma profissão para a vida, deixando a porta aberta para aqueles que, uma vez cumpridos os tempos mínimos a que se obrigaram e não se sentindo vocacionados para continuarem, tenham hipóteses de rápida integração no mercado de trabalho, baseando-se a sua reintegração no reconhecimento, desse mesmo mercado, do potencial de quem foi formado e prestou serviço nas FFAA. Citamos ainda como exemplo a Marinha Francesa que se obriga a apoiar a reinserção no mercado de trabalho através duma entidade denominada de “Marine Mobilité”, com maior intervenção no caso daqueles que tenham prestado pelo menos quatro anos de serviço efectivo.<sup>12</sup> Idêntica estrutura existe na Força Aérea Francesa, constituindo-se por um lado como apoiante dos militares e, por outro, das empresas, nomeadamente, das suas áreas de recrutamento<sup>13</sup>.

A tabela 3 sistematiza e aprofunda o que anteriormente dissemos:

		Espanha	França	Itália	Reino Unido
Regimes Contrato	Existência	Sim	Sim	Sim	Não
	Duração	- 6 anos (renovação de 2 em 2 anos ou 3 em 3 anos) - até 45 anos idade (assinado após 5 anos)	Variável consoante o ramo e a categoria. Exemplos (Praças) - Exército: - VDAT – 1 ano renovável 4 vezes - EVAT (até 11, 15 ou 25 anos) renovável 5 em 5 anos Marinha: 4 anos extensíveis até máximo de 9 anos Força Aérea: 1 ano renovável 4 vezes ou 3 anos renováveis até 18 ou, excepcionalmente 25 anos.	- VFP1 – 1 ano - VFP 4 – 4 anos	Não aplicável
Incentivos	Certificação Profissional	Parcial	Sim	Não	Não (empregabilidade de garantida por credibilidade das FFAA)
	Bolsas de estudo	Não	Não	Não	Sim
	Ingresso QP	Sim	Sim	Sim	Não aplicável

<sup>12</sup> De acordo com o sítio disponível na Internet em <[www.defense.gouv.fr/marine/votre\\_espace/formation\\_et\\_carriere/marine\\_marine\\_mobilite/marine\\_mobilite\\_1](http://www.defense.gouv.fr/marine/votre_espace/formation_et_carriere/marine_marine_mobilite/marine_mobilite_1)>

<sup>13</sup> Idêntica iniciativa foi implementada pelo MDN português, através da criação do Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego (CIOFE). A sua acção desenvolve-se dividida em quatro vectores: a) Informação; b) Orientação; c) Formação e; d) Emprego.



	Apoio reingresso mercado trabalho	Sim	Sim	Sim (profissões do sector segurança estatal é condição para ter acesso)	Sim
--	--	-----	-----	---	-----

**Tabela 3 – Prestação de Serviço Militar em países europeus pertencentes à NATO**

Finalmente importa referir que todos os países que adoptam os regimes de contrato de curta duração, apresentam como incentivo a possibilidade de ingresso nos quadros permanentes ou em contratos de longa duração (Espanha e França).

#### **d. Síntese conclusiva**

O objectivo deste capítulo é o de validar a segunda hipótese assumida, em que afirmámos que “ O modelo [de formação] existente, implementado nos três ramos das FFAA, tem dado resposta adequada às respectivas necessidades de pessoal, tendo sido um factor importante na opção individual dos militares de servir Portugal nas FFAA, e enquadra-se em modelos seguidos por FFAA de países Europeus pertencentes à NATO”.

Começámos por analisar como os ramos implementaram o modelo de formação, legalmente previsto, que resultou da eliminação do sistema de recrutamento por conscrição quando em tempo de paz. Verificámos que a abordagem efectuada pelos ramos foi diferenciada, tendo a Marinha e a Força Aérea optado por só incorporar militares para o RC, enquanto o Exército manteve ambas as formas de prestação de serviço (RV e RC). A realidade existente no Exército de não ter praças do QP implicou também uma abordagem diferente na sua formação. Após uma formação inicial cumprida nos Centros de Formação Geral, criados especificamente para o efeito, apostou na formação específica relativa às especialidades escolhidas já feitas em contexto de trabalho nas Unidades e respectivas Escolas Práticas, incluindo-se portanto essa formação já na contagem de tempo de contrato. A Marinha e a Força Aérea apostaram num período de formação inicial mais alongado, garantindo assim que os seus militares estão totalmente preparados para o início de funções após a conclusão da formação. Existe, no entanto, ao longo do período de contrato, oportunidade de frequentar acções de refrescamento ou aperfeiçoamento, no âmbito do que poderemos chamar formação ao longo da vida. Todos os ramos estão a efectuar uma forte aposta na qualidade da sua formação, através da acreditação dos respectivos sistemas, permitindo assim obter o reconhecimento pela sociedade civil da formação profissional ministrada. Constatámos existirem dificuldades comuns à generalidade dos ramos. Elas resultam principalmente do estabelecimento de prioridades a



satisfazer pela formação, apostando-se em primeiro lugar na preparação para a missão, e em segundo, na tentativa de encontrar as possibilidades existentes de satisfazer os requisitos de certificação profissional. Naturalmente que, sendo a logística da sociedade civil idêntica à da militar, alguns dos cursos existentes já garantem certificação, e noutros será possível encontrar partes certificáveis, nomeadamente em sede de reconhecimento e validação de competências profissionais.

Verificámos também que, não obstante não ser um aspecto referido como prioritário, a questão da formação profissional tem relevância significativa na opção de servir nas FFAA, e que, mais uma vez, existe alguma diferenciação entre o Exército e os outros ramos, também em razão de não existir uma carreira para praças no QP no Exército. Os efectivos em RC da Marinha e da Força Aérea apostam de forma evidente na possibilidade de ingresso nos QP, enquanto, para os do Exército, ao serem menores as possibilidades de ingresso, torna-se ainda mais relevante a necessidade de apostar na questão da formação de dupla certificação.

Fizemos uma breve incursão sobre os modelos seguidos por outros países Europeus pertencentes à NATO, nomeadamente os do sul da Europa, tendo constatado que a nossa realidade é em tudo idêntica à desses países, em termos de modalidades de formação, do reconhecimento profissional pela sociedade civil e, noutra vertente, a empregabilidade, esta última com uma aposta muito forte de países como a França e a Itália.

De tudo que ficou dito consideramos validada a segunda hipótese deste trabalho de investigação.

#### **4. Caminho a seguir na formação profissional das FFAA**

Nos parágrafos anteriores pudemos validar que a formação profissional ministrada nas FFAA tem procurado acompanhar a evolução que o sistema de formação profissional nacional tem vindo a sofrer. No entanto, as exigências específicas dos ramos, bem como a preocupação de maximizar o rendimento individual dos militares durante o período de prestação de serviço que resulta da aplicação das novas regras impostas pela LSM, obriga a que se continue a procurar uma melhor forma de conciliar todos os interesses, tanto os organizacionais como os individuais dos militares.

Um novo paradigma de carreira laboral surgiu. Até há pouco tempo as pessoas tinham um emprego para a vida, ao contrário do que hoje acontece, em que prevalece um modelo de mobilidade cada vez mais intenso.



Por outro lado, como já referimos, as FFAA concorrem em igualdade de condições com a generalidade da oferta de emprego existente. Também constatamos que o nível de empregabilidade das pessoas está fortemente condicionado pelas competências certificadas e nível de escolaridade que detêm. Assim, neste contexto, importa garantir que toda a formação ministrada esteja directamente associada a competências que possam ser validadas, quer em contexto de formação como em contexto de reconhecimento e validação de competências, para que cada indivíduo vá construindo o seu portfólio de competências e, paralelamente, vá melhorando o seu nível de escolaridade, permitindo deste modo construir a sua carreira profissional e reorientá-la conforme as circunstâncias da sua realidade laboral o exigirem.

No caso dos currículos de formação inicial das praças dos três ramos, não se encontram contempladas acções de formação que permitam a “dupla certificação”. No entanto, são garantidas condições especiais para que ao longo do período nas fileiras possam obter certificação escolar, quer no âmbito interno (caso da Marinha, através do Centro Naval de Ensino a Distância (CNED)) como na oferta escolar nacional, utilizando nomeadamente o estatuto de trabalhador estudante. Existe ainda, no seio das FFAA, capacidade formativa visto que, para o caso daqueles que ingressam nos QP, os currículos prevêem habilitação de nível escolar (caso da Marinha, na ETNA, do Exército, na Escola de Sargentos do Exército (ESE), e da Força Aérea, no CFMTFA). Esta capacidade deveria também ser aproveitada para a qualificação dos restantes militares, ainda que, para isso, houvesse que estudar a forma mais eficaz de o fazer. A experiência existente na Marinha com o ensino recorrente realizado através CNED, que permite aos seus alunos atingir o nível secundário, parece-nos, baseando-nos nos seus resultados, um excelente modelo.

Temos assim que, aproveitando todas as potencialidades internas às FFAA, as oportunidades que o contexto externo apresenta e minimizando o impacto das vulnerabilidades existentes e das ameaças conjunturais que nos são postas pela sociedade civil, apontar para um sistema de formação credível, flexível e altamente valorativo para todos aqueles que optem por iniciar a sua vida profissional nas FFAA. Simultaneamente, o sistema terá de garantir, àqueles que não venham a ter oportunidade de dar continuidade às suas carreiras profissionais nas fileiras, um nível elevado de empregabilidade no competitivo mercado global de trabalho. Naturalmente que, tal como acontece nos outros países europeus, terão também de ser tomadas outras acções, junto das entidades empregadoras e agências de selecção e colocação de RH, no sentido de evidenciar os nossos militares como as apostas mais favoráveis, tendo em consideração a sólida



formação social, moral, ética e profissional, que a passagem pelas fileiras lhes garantiu. Naturalmente que o Estado deverá dar o exemplo, fazendo com que seja factor preferencial de ingresso em funções no seu âmbito a de terem prestado serviço nos regimes de voluntariado ou de contrato nas FFAA.

#### **a. Análise SWOT do sistema de formação profissional das FFAA**

É precisamente neste contexto e no sentido de aperfeiçoar o modelo existente que iremos fazer uma análise SWOT do sistema de formação profissional das FFAA e, considerando as suas principais características intrínsecas e a sua implantação no mercado de oferta de formação profissional, apontaremos linhas de acção que reputamos mais significativas para, por um lado, tornar as FFAA uma profissão mais apelativa, e por outro, garantir junto dos empregadores, tanto estatais como privados, uma maior credibilidade técnico-profissional e social dos efectivos por ela formados.

##### **(1) Ambiente interno**

###### **(a) Potencialidades**

Começaremos a nossa análise por identificar as potencialidades do nosso sistema de formação que julgamos mais relevantes:

Sistema de formação acreditado - Os ramos, há excepção do Exército cujo processo se encontra em curso, têm os seus sistemas ou centros de formação acreditados, o que quer dizer que eles obedecem a um referencial de qualidade estabelecido em norma aplicável aos sistemas de formação, e portanto, lhes é reconhecida automaticamente a capacidade de intervir no âmbito da formação profissional. Esta intervenção, não só passa pela organização e realização dos cursos, mas também pela capacidade de diagnosticar necessidades e avaliar impactos dessa mesma formação. Ao ser acreditado garante existirem todas as condições objectivas para que a formação ministrada possa ser reconhecida como de qualidade por todas as organizações.

Unidade de direcção do Sistema – Não obstante cada ramo ter um sistema de formação autónomo, de forma a garantir a satisfação das respectivas necessidades formativas, e que cada um deles é dirigido por uma entidade do respectivo ramo, o Comandante ou Director de Instrução/Formação, pode-se considerar que eles são subsistemas de um principal, o das FFAA, que é enquadrado pela legislação específica emanada pelo MDN, nomeadamente no que diz respeito aos aspectos relacionados com as



certificações académicas e profissionais<sup>14</sup>. Esta realidade poderá ser fortemente potenciadora no relacionamento com outras entidades, nomeadamente em termos de desbloquear problemas existentes nas questões de certificação profissional, resultantes da diversidade de intervenientes na tutela do sistema de formação profissional nacional - Ministério da Educação e o Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

Parques Escolares – Os sistemas de formação estão dotados de infra-estruturas bem apetrechadas de laboratórios, simuladores e réplicas dos sistemas existentes, condição fundamental para dar resposta às exigências que os sistemas de armas tecnologicamente muito desenvolvidos impõem. Estes equipamentos, aliados a infra-estruturas de rede baseadas nas tecnologias de informação e comunicação, permitem garantir formação em contextos muito próximos da realidade existente, não só no meio militar como em qualquer outro. A manutenção destes Parques actualizados à realidade presente, não obstante cada vez mais difícil, tem sido uma preocupação permanente dos ramos.

Transversalidade das áreas de formação com a sociedade civil – Podemos dizer que as FFAA, ao nível das suas unidades, tanto em território nacional como quando empenhadas operacionalmente, replicam grande parte das actividades que são desenvolvidas na sociedade civil. Existem um número muito significativo de actividades, nomeadamente ao nível técnico (ex: condutor, mecânico, electricista, técnico de informática, cozinheiro, etc.), que obrigam à existência de competências individuais absolutamente transversais com as da sociedade civil, razão porque consideramos uma mais-valia, significativa para o esforço nacional de qualificação, toda a formação que nesta área é ministrada nas FFAA. Assim, julgamos existir aqui um forte potencial de obtenção de sinergias significativas entre as estruturas formativas civis e militares.

Quadro de formadores – Assente fundamentalmente em militares com significativa experiência técnico-profissional e que ciclicamente são chamados a executar funções fora do âmbito da formação/instrução, permite assim garantir ao sistema de formação um quadro de formadores permanentemente actualizados, tanto tecnicamente como ao nível dos procedimentos em vigor. Esta realidade, que, como iremos ver, também se constitui como uma vulnerabilidade, permite que os formandos sejam preparados de forma muito mais efectiva para a intervenção que irão ter em contexto de trabalho.

---

<sup>14</sup> De acordo com o Artigo 12º do DL nº 47/93, de 26 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelos Decretos-Leis nºs 211/97, de 16 de Agosto, 217/97, de 20 de Agosto, 263/97, de 2 de Outubro e 290/2000, de 14 de Novembro.



Focalização nos resultados – A realidade do sistema de formação estar directamente dimensionado e orientado para a realidade do contexto de trabalho, é inegavelmente uma mais-valia no que diz respeito à qualidade da formação ministrada. Aqueles que formam sabem que poderão vir a beneficiar do desempenho daqueles que formaram, situação que é altamente motivadora para uma correcta abordagem ao processo formativo. Também a proximidade com o contexto de trabalho permite um permanente acompanhamento de níveis de satisfação, através de mecanismos de avaliação, garantindo acções correctivas face a desconformidades eventualmente detectadas;

Escola de valores – Os valores inerentes à condição militar têm enorme relevância para o País. Conforme anteriormente referimos, uma das principais preocupações da formação inicial dos militares é dotá-los de uma formação moral e cívica condizente com o nível de exigência que a prestação de serviço militar impõe. Esta “Escola de Cidadania” que é a prestação do serviço militar em RC, conforme lhe chama Eurico Rodrigues (RODRIGUES, 2004: 212), constitui assim, caso valorizada, um vector estratégico fundamental para o desenvolvimento do País, ao lançar no mercado de trabalho cidadãos que já deram provas de estarem disponíveis para servir o País nas condições mais adversas de exigência.

#### **(b) Vulnerabilidades**

Às principais potencialidades apresentadas, ainda no ambiente interno, contrapõem-se os aspectos que fragilizam a actuação dos sistemas de formação. Assim identificamos as seguintes:

- Focalização nas necessidades das FFAA – Esta é uma vulnerabilidade exclusivamente no que respeita à questão da resposta do sistema de formação à qualificação dos militares dentro dos quadros de referência inerentes à classificação nacional de profissões (CNP 94) (IEFP, 2004). Não obstante, como vimos anteriormente, já existirem nos sistemas de formação, nomeadamente da Marinha e da Força Aérea, cursos que atribuem directamente certificados de aptidão profissional e carteiras profissionais e outros que permitem percursos complementares de formação, a maior parte da formação ministrada nos ramos ainda não habilita os militares com competências profissionais reconhecidas no exterior às FFAA.

- Inexistência de currículos de nível escolar na formação de praças – Qualquer dos ramos, nos seus currículos de formação de pessoal para o RV e RC, não prevê disciplinas da área escolar passíveis de reconhecimento. No entanto existem facilidades, conforme



previsto na Lei dos Incentivos, para a continuação de estudos durante o período de prestação de serviço, através da frequência do ensino regular ou recorrente.

- Especificidades próprias da instituição militar – A formação militar inicial de qualquer militar terá sempre de considerar especificamente a formação social, moral, cívica e naturalmente militar dos futuros militares para que fiquem detentores dos valores morais e éticos da condição militar, pelo que, parte das estruturas dos cursos terão sempre de ser dedicadas a essa área. Assim sendo, é de prever que parte das competências adquiridas, salvo casos muito pontuais, nomeadamente na área das forças de segurança, só possam ser valorizadas em termos da profissão militar. Este é um impedimento, caso não se venha a optar por incluir a profissão de militar no catálogo de profissões ou pela criação de cursos que satisfaçam cabalmente os requisitos de formação de um ou mais perfis profissionais (cursos de formação inicial ou de formação ao longo da vida), para a inclusão da formação ministrada nas FFAA no SIGO. Em termos de abertura à sociedade civil, esta será uma condicionante forte, que no entanto também poderá ser minimizada através da construção dos cursos em termos modulares (módulos associados a cada competência a adquirir).

Duração da formação – As acções de formação deverão estar sempre dimensionadas de forma a rentabilizar o tempo de disponibilidade dos militares para a missão. Não obstante o período de duração do contrato se poder estender por 6 ou mais anos (consoante os tipos de contrato em questão), o período de formação terá sempre de ter como premissa o número mínimo de anos de prestação de serviço (1 ano para o RV e 2 para o RC), razão pela qual nunca se deverá estender por mais de metade desse tempo. Esta situação, em conjunto com as anteriormente referidas, constitui-se como uma fragilidade se pretendermos maximizar as competências do militar reconhecíveis pelo mercado de trabalho civil.

Mobilidade dos formadores – A condição de militar é contingente face aos cenários geopolíticos e geoestratégicos que se desenvolvam, agravando-se esta contingência, quando se vive numa circunstância de restrição de RH. Esta vulnerabilidade está assim associada à estabilidade nas funções de formador. Por vezes, face à necessidade de integração em meios ou forças destacadas e não havendo actualmente qualquer viabilidade de existência de redundância de pessoal, perdem-se, ainda que temporariamente, valências fundamentais à formação a ministrar.



## **(2) Ambiente externo**

Abordadas as principais potencialidades e vulnerabilidades dos sistemas de formação dos ramos das FFAA em termos de ambiente interno, importa agora analisar as oportunidades e as ameaças que o ambiente externo coloca às FFAA, designadamente na capacidade de resposta dos respectivos sistemas de formação. Estas oportunidades e ameaças serão analisadas em termos de contribuição para o desiderato de participação na qualificação certificada dos RH, que são objecto de estudo neste trabalho de investigação.

### **(a) Oportunidades**

Começando pelas oportunidades, apresentamos como mais relevantes as seguintes:

- Iniciativa governamental “Novas Oportunidades” – Sendo um objectivo estratégico nacional a melhoria das qualificações escolares e profissionais da população jovem, e também daquela que já está inserida no mercado de trabalho, o XVII Governo Constitucional apostou na criação de condições para, através de formação escolar e/ ou profissional, nomeadamente de dupla certificação, ou através de RVCC, tanto escolares como profissionais, respectivamente dotar ou certificar competências obtidas ou já detidas pelos cidadãos. Exigindo o desempenho de funções nas FFAA competências específicas e sendo a prestação de serviço militar uma saída profissional para um número muito alargado de jovens não detentores de qualificação, tanto profissional como académica, todas as medidas que possam contribuir para o seu enriquecimento curricular certificado são uma oportunidade fundamental. Estas qualificações serão obtidas através dos cursos de formação inicial, que se poderão enquadrar dentro da tipologia dos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA)<sup>15</sup>, ou através da utilização dos CNO escolares e profissionais existentes ou a criar, nomeadamente nas FFAA e na sociedade civil. Face ao que dissemos no capítulo anterior, julgamos que, excluindo as condições remuneratórias, esta será a opção diferenciadora na escolha da vida militar diminuindo assim as nossas vulnerabilidades face à situação do mercado de trabalho.

Baixo nível de qualificações dos jovens – Apresentando a população portuguesa jovem ainda níveis de qualificação não conformes com as metas nacionais e existindo ainda níveis de abandono escolar elevado, a opção FFAA poderá constituir-se uma alternativa muito favorável de saída profissional. Permitirá ainda concomitantemente ser uma ferramenta fundamental, de integração na sociedade, para uma população que, de outra forma, estaria longe de encontrar um sistema de formação que lhe permitisse integrar

---

<sup>15</sup> Referenciais de formação dos Cursos EFA em Anexo C.



comportamentos morais e cívicos em simultâneo com competências profissionais reconhecidas no mercado.

Possibilidade de financiamento externo – Existindo verbas substantivas para financiamento do aumento de qualificações da população portuguesa no âmbito do Quadro de Referência Estratégica 2007-2013 (QREN) – Programa Operacional do Potencial Humano (POPH), as FFAA, de acordo com a legislação existente para atribuição dessas verbas, poderão beneficiar desse financiamento, quer para sustentação das actividades de formação como para o incremento das condições infra-estruturais dos centros de formação. Esta possibilidade permitirá reforçar substancialmente o orçamento de funcionamento e apetrechamento dos parques escolares existentes, permitindo assim dar resposta aos fortes investimentos que são necessários para manter esses parques actualizados.

Boa imagem externa das FFAA – A qualidade dos desempenhos das forças empregues operacionalmente nos mais diversos cenários geográficos constituem-se como uma referência de credibilidade dos militares formados pelas FFAA. A exploração, pelas entidades governamentais e pelas próprias FFAA, desta imagem favorável constitui-se também como uma oportunidade em que deverá ser feita uma aposta muito séria. Esta aposta poderá ter reflexos muito favoráveis nos níveis de empregabilidade daqueles que têm que abandonar as fileiras. Falamos das actividades profissionais que exigem elevado sentido da disciplina, de responsabilidades, de dedicação e disponibilidade para cumprimento das missões, características que deverão ser apanágio dos profissionais que actuam na área da segurança (bombeiros, operadores de segurança privada e polícias).

#### **(b) Ameaças**

No que diz respeito às ameaças salientamos como as mais representativas as seguintes:

Forte oferta formativa na sociedade civil – Face aos financiamentos disponíveis em termos do QREN, e também dos anteriores Quadros Comunitários de Apoio (QCA), existe uma forte oferta de formação certificada disponível, que concorre directamente com as FFAA na abertura de oportunidades de carreiras profissionais para os jovens, relevando-se que essa oferta está geograficamente bem distribuída pelo país. Concorrem neste mercado uma diversidade alargada de organizações, quer estatais (Instituto de Emprego e Formação Profissional - IEFP), como privadas, como as empresas e ainda outras no âmbito das próprias organizações sindicais e sindicatos. Neste âmbito, relevamos ainda o prestígio e a imagem social do ensino universitário, para onde, muitas das vezes erradamente, são



orientados muitos jovens para áreas de formação onde existe uma forte saturação de licenciados e portanto com muito fracas perspectivas de empregabilidade.

Espectro de intervenientes nos processos de certificação de cursos – Não obstante se perspectivar uma melhoria significativa com a nova reforma do sistema de formação profissional, a realidade tem apontado para uma forte oposição de entidades com interesses corporativos nas diversas áreas de formação, criando sérios obstáculos nos processos de certificação dos cursos. Esta tem sido uma dificuldade sentida, tanto na Marinha como na Força Aérea, podendo-se apontar os exemplos da formação marinheira, ministrada na Marinha, não ter qualquer reconhecimento ao nível da Marinha Mercante e, na Força Aérea, o caso dos respectivos controladores de tráfego aéreo. Do novo SRAP, que ainda se encontra em fase de desenvolvimento, poderá vir a resultar uma melhoria significativa neste âmbito ou, situação que mais se teme em termos de FFAA, ficará tudo na mesma, continuando a existir um número muito significativo de profissões de acesso regulado em que as organizações corporativas manterão o actual “status-quo”, caracterizado por uma forte oposição à obtenção de certificação quando a formação é feita no âmbito das FFAA. Neste âmbito, importa relevar a importância que terá, para reduzir o impacto da presente ameaça, a participação de representantes dos ramos das FFAA nos Conselhos Sectoriais para a Qualificação<sup>16</sup>, que contam com os actores mais relevantes de cada sector profissional. Nestes conselhos são discutidos os aspectos mais relevantes do que diz respeito às qualificações que, por sua vez, dão origem a contributos para a actualização do catálogo de qualificações.

Nível de conhecimento dos empresários – Uma das características negativas apontadas aos nossos pequenos e médios empresários é a de serem pouco qualificados, em resultado das suas empresas serem baseadas em negócios criados no âmbito de estruturas familiares. Esta realidade tem vindo a melhorar, nomeadamente através do esforço de qualificação e de orientação para oportunidades de negócio que as organizações empresariais têm dedicado às pequenas e médias empresas. Nas lacunas de conhecimento poderemos incluir o desconhecimento da qualidade dos RH formados nas FFAA, que poderá resultar da não passagem dos mesmos pelas fileiras.

---

<sup>16</sup> Em 15 de Janeiro de 2009, por despacho do Presidente da ANQ, I.P., foram criados 16 conselhos sectoriais para a qualificação para as seguintes áreas: Agro-alimentar; Artesanato e Ourivesaria; Comércio e Marketing; Construção Civil e Urbanismo; Cultura, Património e Produção de Conteúdos; Energia e Ambiente; Indústrias Químicas, Cerâmica, Vidro e Outras; Informática, Electrónica e Telecomunicações; Madeira, Mobiliário e Cortiça; Metalurgia e Metalomecânica; Moda; Serviços às Empresas (actividades financeiras, de consultadoria, de secretariado, ...); Serviços Pessoais; Saúde e Serviços à Comunidade; Transportes e Logística; Turismo e Lazer.



Padrão de valores da sociedade civil – Existe uma crise de valores na sociedade civil, em que motivações imediatistas e efémeras se sobrepõem aos valores fundamentais de cidadania. Valores inerentes à condição militar, tanto colectivos como individuais, como são o patriotismo, a honra, o dever, a lealdade, o rigor, a disponibilidade e a pontualidade, são pouco valorizados. Esta situação constituiu-se naturalmente como um obstáculo ao reconhecimento pela sociedade do grande valor transportado pelos cidadãos que passaram pelas fileiras em regime de contrato.

### **b. Linhas de acção estratégicas**

Decorrente da análise SWOT efectuada, deduziremos as linhas de acção estratégicas que deverão ser equacionadas, aos diversos níveis de decisão do âmbito do MDN e dos ramos, no desenvolvimento dos sistemas de formação existentes nas FFAA, para que deles resulte uma maior recrutamento, retenção e níveis de empregabilidade nos jovens não licenciados que se encontrem à procura de uma solução profissional para a vida ou que já se encontrem a prestar serviço no RV ou RC.

Estas linhas de acção foram construídas segundo a seguinte matriz SWOT (Hunger et al., 2006: 144):

	POTENCIALIDADES (P)	VULNERABILIDADES (V)
OPORTUNIDADES (O)	Linhas de acção que empregam as Potencialidades para explorar as Oportunidades (PO)	Linhas de acção que exploram as Oportunidades para minimizar as Vulnerabilidades (VO)
AMEAÇAS (A)	Linhas de acção que utilizam as Potencialidades para minimizar as Ameaças (PA)	Linhas de acção que corrigem as vulnerabilidades e restringem o efeito das ameaças (VA)

**Tabela 4 – Matriz SWOT**

#### **(1) Linhas de Acção PO (empregam Potencialidades para explorar as Oportunidades)**

- Apostar num reforço da capacidade formativa modular (UFCD) em áreas passíveis de reconhecimento pela sociedade civil e na sua inclusão no SIGO, dentro da eventual capacidade sobrança dos sistemas de formação, de forma a poder auxiliar o completamento das unidades de competência em falta identificadas nos perfis de cada militar;

- Financiar através do QREN a contratação de formadores para reforço da capacidade formativa existente, quer no âmbito escolar, como no profissional;



- Aumentar a capacidade de certificação através de RVCC, quer escolar como profissional, e, em simultâneo, utilizar a distribuição territorial dos CNO existentes para esse processo;

- Apostar na utilização do conceito de UFCD nas áreas de sobreposição entre as competências exigidas aos militares e as exigidas pelos quadros de referência formativa civis.

**(2) Linhas de Acção VO (exploram Oportunidades para minimizar Vulnerabilidades)**

- Maximizar a formação em ambiente de trabalho no que são as competências específicas e únicas das especialidades militares, de forma a libertar tempo do período de formação inicial para frequência de áreas certificáveis;

- Reforçar as condições de acesso a formação de nível escolar, durante os períodos de prestação de serviço, nomeadamente no âmbito da formação contínua dos militares;

- Apostar na contratação externa de formadores qualificados para as áreas consideradas críticas de forma a garantir uma maior estabilidade;

- Garantir pelo menos uma certificação profissional reconhecível no mercado de trabalho civil a todos os que cumprirem a duração máxima do período de contrato.

**(3) Linhas de Acção PA (utilizam as Potencialidades para minimizar as Ameaças)**

- Identificar as sinergias passíveis de concretizar com os centros de formação civis de forma às FFAA serem vistas como potenciadores das actividades por eles desenvolvidas, nomeadamente através de:

- Disponibilidade de infraestruturas, oficinas e laboratórios;

- Disponibilização de formadores;

- Disponibilidade de vagas nos cursos;

- Encaminhamento de formandos para completamento de perfis formativos, resultantes de necessidades identificadas em RVCC.

- Apostar em acções de “marketing” (não propaganda) junto das entidades corporativas sectoriais/entidades responsáveis por certificar cursos do âmbito das profissões reguladas, de forma a eliminar barreiras existentes, fazendo uso da credibilidade e prestígio das FFAA na sociedade civil, resultante do seu desempenho no cumprimento das missões, nomeadamente no estrangeiro;



- Apostar numa intervenção governamental, através da DGPRM, nos processos de formalização da certificação das competências profissionais adquiridas durante a prestação de serviço militar;

- Accionar, quer ao nível da tutela como dos próprios ramos, acções de sensibilização junto das organizações representativas de empresários, sobre a qualidade e garantias dadas pelos RH formados nas FFAA.

#### **(4) Linhas de Acção VA (corrigem Vulnerabilidades e restringem os efeitos das Ameaças**

- Potenciar a formação modular (UFCD) nas áreas transversais à sociedade civil de forma a possibilitar contratação externa assente na capacidade sobrança da oferta formativa civil (sinergias);

- Apostar na oferta de formação a distância certificada aberta à sociedade civil.

#### **c. Síntese conclusiva**

Neste capítulo pretendemos dar resposta à seguinte questão: “Que estratégia deverá ser seguida pelo(s) Sistema(s) de Formação Profissional para contribuir para o esforço nacional de melhoria da qualificação, quer educacional como profissional, da sociedade civil portuguesa?”. Assumimos com hipótese para validação que “A estratégia que o modelo actual adopta garante que os militares que terminam o período de prestação de serviço nas FFAA, decorrente do ensino e formação a que estiveram sujeitos, ingressam na sociedade civil com níveis mais elevados e reconhecidos em âmbito de “dupla certificação”.

Da análise efectuada e tendo em consideração o anteriormente referido no capítulo 3, concluímos que, de uma forma geral, o sistema existente tem a preocupação de dotar os militares de formação certificada e, por outro lado, garante que, durante o período de permanência nas fileiras, são dadas condições especiais para que os militares possam melhorar as suas qualificações escolares, embora por vezes fora do próprio sistema de formação. Já neste capítulo, constatámos, através de uma análise SWOT, que a envolvente, tanto interna como externa, exigem e, por outro lado, dão margem de manobra para reforçar a capacidade existente de modo a que, não produzindo percas na prioridade principal, a de preparar militares para as respectivas funções, possam gerar ganhos substanciais para os militares em RV/RC.



Em resultado dessa análise identificámos ainda linhas de acção estratégica a seguir, de forma a melhor respondermos à ambição nacional de qualificação da população portuguesa, nomeadamente a jovem.

Face ao que ficou dito consideramos a hipótese assumida validada.

## **5. Conclusões e recomendações**

### **a. Conclusões**

Centrámo-nos, neste trabalho de investigação, no estudo do sistema de formação adoptado nas FFAA de modo a podermos avaliar em que termos ele tem respondido às necessidades de recrutamento e retenção nas fileiras no actual paradigma de FFAA profissionalizadas. Delimitámos o trabalho abordando-o no âmbito dos regimes de prestação de serviço em RV e RC e, dentro destes, na população alvo que, à partida, não era detentora de nível escolaridade superior ao ensino secundário e que procurava uma solução profissional que não passava pelo ingresso em formação que permitisse, em caso de aproveitamento, o ingresso nos QP.

A adopção do método de recrutamento exclusivamente assente no voluntariado, conhecido vulgarmente por “profissionalização das FFAA”, teve como primeiro impacto o de que as FFAA passaram a competir directamente com o mercado globalizado de trabalho. Esta realidade, da qual já havia experiência anterior (visto que a profissionalização tinha também vindo a ser adoptada pela generalidade dos países europeus), baseada em contratos de curta e média duração, leva a que os militares no final desse contrato tenham que vir a ser reintegrados no mercado de trabalho. Assim o País teve de adoptar medidas para que as FFAA fossem competitivas em termos de Recrutamento.

Essa necessidade de competitividade foi plasmada no EMFAR, na LSM e também no RIPSM, reconhecendo a necessidade de que a formação militar recebida fosse passível de certificação profissional. Assim sendo, o sistema formativo das FFAA terá de estar enquadrado com as regras previstas na legislação nacional sobre a formação profissional.

Do estudo efectuado concluímos que os sistemas de formação:

- Respeitam e enquadram-se na legislação nacional sobre formação profissional, havendo no entanto áreas onde podem ser potenciados;
- São diferentes entre os ramos, respondendo às necessidades específicas de cada um deles, sendo o da Marinha e da Força Aérea muito semelhantes;



- Encontram-se perfeitamente integrados com as melhores práticas existentes, em virtude de, maioritariamente se encontrarem Acreditados pela entidade competente para o efeito;

- Têm dado resposta eficaz às necessidades das FFAA, consubstanciada nos resultados obtidos nos diversos empenhamentos dos militares em RV e RC nos mais diversos contextos de intervenção das FFAA;

- Existem áreas possíveis de intervenção nas estruturas curriculares dos diversos cursos, que poderão potenciar a capacidade de resposta do sistema às necessidades de certificação dos militares sem pôr minimamente em causa as necessidades das FFAA.

Um segundo aspecto estudado, crucial para as FFAA, foi o da forma como o Sistema de Formação contribui para o recrutamento e a retenção do pessoal nas fileiras. Neste âmbito assentámos o nosso estudo na análise de dois documentos elaborados ao nível do MDN-DGPRM que, de forma inequívoca, nos levaram às seguintes conclusões:

-A questão da formação profissional e a hipótese de continuação de estudos é das mais relevantes na decisão de vinda para as FFAA;

- Os incentivos têm uma importante relevância na opção de vinda para as FFAA, e dentro destes a questão da formação profissional e continuação de estudos também são evidenciados;

- Para níveis de habilitação académica mais elevados existe uma perda significativa de receptividade à prestação de serviço nas FFAA.

Tendo em consideração que qualquer organização reflecte a qualidade dos RH de que dispõe, e que, quanto melhor for o equilíbrio entre as necessidades individuais e as da organização, tanto melhor será o grau de motivação dos seus quadros, apresentamos como proposta, por ordem decrescente de importância, as principais linhas de acção que poderão conduzir ao desiderato de melhorar a capacidade de resposta do sistema de formação existente, identificando quais as entidades que julgamos terem um papel primordial na sua implementação. Apontamos assim as seguintes linhas de acção:

1<sup>a</sup> – Garantir pelo menos uma certificação profissional reconhecível no mercado de trabalho civil a todos os que cumprirem a duração máxima do período de contrato (DGPRM);

2<sup>a</sup>- Apostar na utilização do conceito de UFCD nas áreas de sobreposição entre as competências exigidas aos militares e as exigidas pelos quadros de referência formativa civis (Direcções/Comando de Formação/Instrução);



3<sup>a</sup>- Aumentar a capacidade de certificação através de RVCC, quer escolar como profissional, e em simultâneo utilizar a distribuição territorial dos CNO existentes para esse processo (Direcções/Comando de Formação/Instrução);

4<sup>a</sup>- Apostar num reforço da capacidade formativa modular (UFCD) em áreas passíveis de reconhecimento pela sociedade civil e na sua inclusão no SIGO, dentro da eventual capacidade sobrança dos sistemas de formação, de forma a poder auxiliar o completamento das unidades de competência em falta identificadas nos perfis de cada militar (Direcções/Comando de Formação/Instrução);

5<sup>a</sup>- Maximizar a formação em ambiente de trabalho no que são as competências específicas e únicas das especialidades militares, de forma a libertar tempo do período de formação inicial para frequência de áreas certificáveis (Direcções/Comando de Formação/Instrução);

6<sup>a</sup> - Apostar na oferta de formação a distância certificada aberta à sociedade civil (Direcções/Comando de Formação/Instrução);

7<sup>a</sup> - Reforçar as condições de acesso a formação de nível escolar, durante os períodos de prestação de serviço, nomeadamente no âmbito da formação contínua dos militares (Direcções/Comando de Formação/Instrução);

8<sup>a</sup> -Identificar as sinergias passíveis de concretizar com os Centros de Formação Civis (DGPRM- Direcções/Comando de Formação/Instrução).

Assim, da investigação efectuada, concluímos que a questão central deste trabalho tem resposta afirmativa, respondendo os sistemas de formação dos ramos às necessidades de umas FFAA profissionalizadas, havendo, no entanto, áreas em que se poderá melhorar a capacidade de resposta, nomeadamente, quanto aos aspectos de recrutamento e retenção nas fileiras.

### **b. Recomendações**

Como recomendação, visto que neste trabalho fundamentalmente incidimos na identificação de medidas adequadas à melhoria da capacidade de resposta do sistema de formação das FFAA, apontamos que cada uma das linhas de acção seja avaliada, ao nível das entidades responsáveis, quanto às questões de aceitabilidade e exequibilidade.

Concluímos este trabalho de investigação com a firme convicção de que, só com uma aposta fortíssima na certificação de competências adquiridas, nos longos períodos de formação inicial e durante o período de prestação de serviço, é que as FFAA se poderão



constituir como uma verdadeira alternativa para a juventude portuguesa. Os cidadãos na Reserva de Recrutamento e de Disponibilidade são os nossos principais “embaixadores” na sociedade civil. A credibilidade do nosso sistema de formação terá de ser sempre uma meta principal na estratégia genética de RH da instituição militar.



## **BIBLIOGRAFIA**

ANQ (2007). Agência Nacional para a Qualificação, I.P.. *Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades*. 1ª Edição. 2007. ISBN 978-972-8743-38-3.

ANQ (s.d.). Agência Nacional para a Qualificação, I.P.. *Catálogo Nacional de Qualificações* (sem data) [em linha]: – [referência de 30 de Janeiro de 2009]. Disponível na Internet em: <<http://www.catalogo.anq.gov.pt>>

CARDIM, José Eduardo de Vasconcelos Casqueiro (2005). *Formação Profissional: Problemas e Políticas*, UTL-ISCSP 2005

DRUCKER, Peter F. (2008). *O essencial de Drucker*, Actual Editora, Lisboa 2008

DGPRM (2007) *Jovens e as Forças Armadas – Estudo Sociológico no âmbito do Dia da Defesa Nacional 2006/07*. Lisboa: MDN-DGPRM 2007

DGPRM (2008). *Militares RV/RC – Estudo de Caracterização*. Lisboa: MDN-DGPRM 2008

EU (2005). Commission of European Communities. *Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning* [em linha]. Brussels: Commission Staff Working Document, 8JUL05 [referência de 30 de Janeiro de 2009]. Disponível na Internet em: <<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/destaques/ecvet/doc1.pdf>>

EU (2006). Commission of European Communities. *European Credit system for Vocational Education and Training* [em linha]. [Brussels]: Commission Staff Working Document, 31OUT06 [referência de 30 de Janeiro de 2009]. Disponível na Internet em: <<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/destaques/ecvet/doc2.pdf>>

EU (2008). Comunidades Europeias. *Quadro Europeu de Qualificações para aprendizagem ao longo da vida (QEQ)*, 2008. [em linha] [referência de 30 de Janeiro de 2009]. Disponível na Internet em: <[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/publ/pdf/eqf/broc\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broc_pt.pdf)>

EU (2008a). Comunidades Europeias, CEDEFOP. *Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms*. Office for Official Publications of the European Communities, 2008, [em linha] [referência de 13 de Abril de 2009]. Disponível na Internet em: < [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/369/4064\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/369/4064_en.pdf)>

EXÉRCITO (2008). Despacho nº 12584/2008 do Comando do Pessoal do Exército [em linha], *Concurso de Admissão de voluntários para a prestação de serviço em regime de contrato na categoria de sargentos* [referência 30 de Dezembro de 2008]. Disponível na Internet em: <[http://www.exercito.pt/portal/exercito/\\_specific/public/allbrowsers/download/CONCURSO%2020%20CFO-CFS08%20ART%20DR.pdf](http://www.exercito.pt/portal/exercito/_specific/public/allbrowsers/download/CONCURSO%2020%20CFO-CFS08%20ART%20DR.pdf)>

FORÇA AÉREA (s.d.). Recrutamento [em linha] [referência 30 de Dezembro de 2008]. Disponível na Internet em: <<http://www.emfa.pt/www/po/crfa/>>



HUNGER, J. David, WHEELLEN, Thomas L. (2006). *Concepts in Strategic Management and Business Policy*. 10<sup>th</sup> Ed., New Jersey: Pearson Prentice Hall..

IEFP (2004). Instituto de Emprego e Formação Profissional. Catálogo Nacional de Profissões (2004) [em linha]: [referência de 30 de Janeiro de 2009]. Disponível na Internet em: <<http://www.iefp.pt/formacao/CNP/Paginas/CNP.aspx>>

MAI (2007). Ministério da Administração Interna [em linha]. *Intervenção do SEAAI, Dr. José Magalhães no Debate de Apreciação Parlamentar nº 34/X/2*. [referência de 28 de Novembro de 2008]. Disponível na Internet em: <[http://mai.gov.pt/comunicados\\_d.asp?Id=524](http://mai.gov.pt/comunicados_d.asp?Id=524)>

MARINHA (2006). Escola de Tecnologias Navais. *Dossier do Curso de Formação de Sargentos RC Técnicos Navais ramo Programador de Informática*. PEETNA 704.

MARINHA (2006a). Escola de Fuzileiros. *Projecto Dossier do Curso de Formação de Oficiais RC Fuzileiros*. PEESCOLFUZ 52.

ME (2006). Ministério da Educação. Direcção Geral de Formação Vocacional. *Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário*. 2006. [em linha] [referência de 28 de Setembro de 2008]. Disponível na Internet em: <[www.catalogo.anq.gov.pt/Documentação/Documentos/Documentos%20Técnicos/RCC\\_Nivel%20Secundário.pdf](http://www.catalogo.anq.gov.pt/Documentação/Documentos/Documentos%20Técnicos/RCC_Nivel%20Secundário.pdf)>

ME (2006a). Ministério da Educação. Direcção Geral de Formação Vocacional. *Referencial de Competências-Chave para a Educação e Formação de Adultos – Nível Secundário. Guia de Operacionalização*. 2006. [em linha] [referência de 01 de Outubro de 2008]. Disponível na Internet em: <[www.catalogo.anq.gov.pt/Documentação/Documentos/Documentos%20Técnicos/RCC\\_NS\\_Guial%20Operac.pdf](http://www.catalogo.anq.gov.pt/Documentação/Documentos/Documentos%20Técnicos/RCC_NS_Guial%20Operac.pdf)>

MDN (2001). Ministério da Defesa Nacional. *Livro Branco da Defesa Nacional*. Lisboa. MDN.

NEVES, Dr. Filipe Ortigão Neves [em linha] (2005). *Recrutar*. Revista Militar [referência de 16 de Outubro de 2008]. Disponível na Internet em: <<http://www.revistamilitar.pt/modules/articles/print.php?id=4>>

OLIVEIRA, A. de Oliveira (1990?), *Sistema*. In Enciclopédia Luso Brasileira da Cultura, Volume 17, Verbo, Lisboa.

PAULOS, Capitão TOCART Carlos M. D. (2003). *Formação profissional na Força Aérea e o seu reconhecimento por entidades civis*, Boletim do Instituto de Altos Estudos da Força Aérea, nº 18, p. 145-202

QUIVY, Raymond, CAMPENHOUDT, Luc Van (2003). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 3<sup>a</sup> Ed., Lisboa: Gradiva.

RIBEIRO, António M.S. [em linha] (1999). *A NATO e a Marinha Portuguesa. Uma participação empenhada*. Revista da Armada, nº 319, Abril 1999 [referência de 15 de



Março de 2009]. Disponível na Internet em:  
<[http://www.marinha.pt/revista/index.asp?revista=ra\\_abr1999/default.html](http://www.marinha.pt/revista/index.asp?revista=ra_abr1999/default.html)>

RODRIGUES, Dr. Eurico Manuel Curates (2004). *Incursões no Domínio da Profissionalização das Forças Armadas*. Revista Militar nº 2/3, Fevereiro/Março de 2004.

VAZ, Coronel Nuno Mira (2001). *A Profissão Militar. Um modelo à procura de sustentação*. Revista Nação e Defesa nº 98, Verão de 2001. Lisboa. IDN

VAZ, Coronel Nuno António Bravo Mira (2004). *Reflexão Sobre a Profissionalização das Forças Armadas*. Revista Militar nº 2/3, Fevereiro/Março de 2004.

## Legislação

Decreto-lei nº 48/2003, 20 de Março - Estabelece o regime aplicável ao reconhecimento de diplomas, certificados e outros títulos e qualificações profissionais de que sejam possuidores os nacionais de um Estado do Espaço Económico Europeu.

Decreto-lei nº 210/2007, de 29 de Maio – Aprova a nova orgânica da DGERT.

Decreto-lei nº 213/2007, de 29 de Maio – Revê os estatutos do IEFP, I.P.

Decreto-lei nº 236/99, de 25 de Junho – Estatuto do Militar das Forças Armadas (EMFAR)

Decreto-lei nº 276-C/2007, de 31 de Julho – Cria e aprova a estrutura orgânica da ANQ, I.P.

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

Decreto-lei nº 290/2000, de 14 de Novembro – Define o quadro jurídico estatutário da DGPRM

Decreto-lei nº 312/2007, de 17 de Setembro – Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN)

Decreto-lei nº 320-A/2000 – Aprova o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar

Decreto-lei nº 396/2007, 31 de Dezembro. Regime Jurídico e estruturas do SNQ

Decreto Regulamentar nº 84-a/2007 – Estabelece a aplicação do Fundo Social Europeu de acordo com os programas nomeadamente do âmbito do QREN.

Despacho nº 13456/2008, de 14 de Maio – Aprova a versão inicial do Catálogo Nacional de Qualificações

Lei nº 49/2005, de 30 de Agosto – Republica e renumera a Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei nº 46/86, de 14 de Outubro)

Lei nº 174/99, de 21 de Setembro – Lei do Serviço Militar



Portaria nº 230/2008, de 7 de Março – Define o Regime Jurídico dos cursos EFA e das formações modulares

Portaria nº 256/2005, de 16 de Março – Actualiza a classificação nacional das áreas de educação e formação

Portaria nº 370/2008, de 21 de Maio – Regula a criação e funcionamento dos CNO

Portaria nº 637/2007, de 30 de Maio – Aprova os Estatutos do IEFP, I.P.

Portaria nº 817/2007, de 27 de Julho – Estabelece o Regime Jurídico dos Cursos EFA

Portaria nº 959/2007, de 21 de Agosto – Aprova os estatutos da ANQ, I.P.

Resolução do Conselho de Ministros nº 173/2007, de 7 de Novembro – Aprova a Reforma da Formação Profissional

Programa do XVII Governo Constitucional, 2005-2009

### **Sítios na Internet**

Exército Português - <http://www.exercito.pt>

Força Aérea Portuguesa - <http://www.emfa.pt/>

Instituto de Emprego e Formação Profissional - <http://www.iefp.pt/>

Marinha Portuguesa – <http://www.marinha.pt>

MDN – <http://www.mdn.gov.pt>

QREN-POPH - <http://www.poph.qren.pt/>

Recrutamento e Serviço Militar Voluntário de países europeus da NATO -

Espanha - [http://www.soldados.com/actualidad/cont/ley\\_trop\\_marineria](http://www.soldados.com/actualidad/cont/ley_trop_marineria)

França – [http://recrutement.terre.defense.gouv.fr/parcours\\_sans-bac.do](http://recrutement.terre.defense.gouv.fr/parcours_sans-bac.do)

- [http://marinerecrute.gouv.fr/paqrours\\_et\\_filieres/de\\_la\\_3eme\\_au\\_bac/](http://marinerecrute.gouv.fr/paqrours_et_filieres/de_la_3eme_au_bac/)

- [http://recrutement.air.defense.gouv.fr/recrutement/fiche\\_metier.php?id\\_metier](http://recrutement.air.defense.gouv.fr/recrutement/fiche_metier.php?id_metier)

Itália – [http://forzearmate.org/legge/legge\\_23\\_08\\_2004\\_24022007.htm](http://forzearmate.org/legge/legge_23_08_2004_24022007.htm)

Reino Unido – <http://mod.uk/DefenceInternet/DefenceFor/Jobseekers>

UE – [http://europa.eu/index\\_pt.htm](http://europa.eu/index_pt.htm)

UE (Comissão Europeia) – <http://ec.europa.eu>

### **Entrevistas**

Carrilho, Contra-Almirante António Carlos V. Rocha, Director do Serviço de Formação da Marinha Portuguesa, Março de 2009



Gromicho, Major-General Carlos Alberto Carvalho, Director de Instrução da Força Aérea Portuguesa, Março de 2009

Moura, Capitão-de-Mar-e-Guerra António Joaquim Almeida de, Director do Centro Naval de Ensino a Distância da Marinha Portuguesa, Março de 2009

Pascoal, Coronel Domingos, Grupo de Missão PEFEx – Projecto de Educação e Formação do Exército, Dezembro de 2008

Piriquito, Major-General Alfredo Nunes da Cunha, Director de Instrução do Exército Português, Março de 2009



## **LISTA DE APÊNDICES**

Apêndice “I” – Glossário de Conceitos

Apêndice “II” – Análise SWOT – Quadro Resumo.

Apêndice “III” – Matriz de Validação.



## **APÊNDICE "I"**

### **GLOSSÁRIO DE CONCEITOS**

Acreditação – Operação de validação técnica e de reconhecimento da capacidade de uma determinada entidade para intervir no âmbito da sua área de actuação.

Aprendizagem – Processo mediante o qual se adquirem conhecimentos, aptidões e atitudes, no âmbito do sistema educativo, de formação e da vida profissional e pessoal. (DL 396/07, de 31 de Dezembro)

Aptidão Profissional – Capacidade de realizar tarefas e resolver problemas (UE, 2008a).

Avaliação de Competências – Processo destinado a comparar as competências de um indivíduo com critérios pré-definidos (resultados esperados face à aprendizagem). A avaliação conduz geralmente à validação e certificação. (UE, 2008a)

Certificação de Competências - Processo de atribuição de um certificado, diploma ou título que atesta formalmente que um conjunto conhecimentos, capacidades e/ou competências adquiridos por um indivíduo foram avaliados e validados por um organismo competente de acordo com regras pré-definidas. (UE, 2008a)

Certificação profissional – É um processo que visa contribuir para a melhoria contínua dos trabalhadores, reconhecendo e certificando competências profissionais e identificando as que lhes faltam de modo a tornarem-se mais competitivos no mercado de trabalho.

Competência – Capacidade reconhecida para mobilizar os conhecimentos, as aptidões e as atitudes em contexto de trabalho, de desenvolvimento profissional, de educação e de desenvolvimento pessoal. (DL 396/07, de 31 de Dezembro)

“Dupla certificação” – Reconhecimento de competências para exercer uma ou mais actividades profissionais e de uma habilitação escolar, através de um diploma. (DL 396/07, de 31 de Dezembro)

Empregabilidade - Combinação de factores que permitem aos indivíduos preparar-se para aceder a um emprego e a conservá-lo, bem como a progredir na carreira. (UE, 2008a)

Homologação de um curso – Processo de controlo de qualidade que visa o reconhecimento e aprovação oficiais de um programa de ensino ou de formação pela autoridade competente, após verificação da sua conformidade com as normas estabelecidas. (UE, 2008a)



Mobilidade – Capacidade de mudança e de adaptação de um indivíduo a um novo ambiente de trabalho. (UE, 2008a)

Parque Escolar – Conjunto de infra-estruturas próprias dedicadas ao processo de formação de uma organização. Incluem-se nestas infra-estruturas, para além do edificado, todo o equipamento e apetrechamento utilizado para o efeito.

Perfil profissional – Descrição do conjunto de actividade e saberes requeridos para o exercício de uma determinada actividade profissional. (DL 396/07, de 31 de Dezembro)

Qualificação – Resultado formal de um processo de avaliação e validação comprovado por um órgão competente, reconhecendo que um indivíduo adquiriu competências, em conformidade com os referenciais estabelecidos. (DL 396/07, 31 de Dezembro)

Referencial de competências – Conjunto de competências exigidas para a obtenção de uma qualificação. (DL 396/07, 31 de Dezembro)

Validação de Competências - Confirmação por uma autoridade competente que os resultados da aprendizagem adquiridos por um indivíduo (conhecimentos, capacidades e competências) num contexto formal, não-formal e informal, foram avaliados segundo critérios pré-definidos e estão conforme com as exigências de uma norma ou referencial de validação. A validação conduz normalmente à certificação. (UE, 2008a)



**APÊNDICE "IP"**

**ANÁLISE SWOT – QUADRO RESUMO**

<p><b>Ambiente Interno</b></p>	<p><b>Potencialidades</b></p>	<p><b>Vulnerabilidades</b></p>
	<p><b>Ambiente Externo</b></p> <p><b>Oportunidades</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iniciativa governamental “Novas Oportunidades”;</li> <li>2. Baixo nível de qualificação dos jovens;</li> <li>3. Possibilidade de financiamento externo;</li> <li>4. Imagem das FFAA.</li> </ol>	<p><b>Linhas de acção estratégica que empregam as Potencialidades para explorar as Oportunidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apostar no reforço da capacidade formativa modular (UFCD) em áreas passíveis reconhecíveis na sociedade civil dentro da capacidade sobranste dos sistemas de formação;</li> <li>- Financiar através do QREN a contratação de formadores para reforço da capacidade formativa existente, quer no âmbito escolar, como no profissional;</li> <li>- Aumentar a capacidade de certificação através de RVCC, quer escolar como profissional, e, em simultâneo, utilizar a distribuição territorial dos CNO existentes para esse processo;</li> <li>- Apostar na utilização do conceito UFCD nas áreas de sobreposição entre as competências exigidas aos militares e as exigidas pelos quadros de referência formativa civis.</li> </ul>
<p><b>Ameaças</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Forte oferta formativa na sociedade civil;</li> <li>2. Espectro de intervenientes nos processos de certificação de cursos;</li> <li>3. Nível de conhecimento dos empresários;</li> <li>4. Padrão de valores da sociedade civil.</li> </ol>	<p><b>Linhas de acção estratégica que empregam as Potencialidades para evitar (ou minimizar) as Ameaças</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar as sinergias passíveis de concretizar com os centros de formação civis de forma às FFAA serem vistas como potenciadores das actividades por eles desenvolvidas, nomeadamente através de:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilidade de infra-estruturas, oficinas e laboratórios;</li> <li>- Disponibilização de formadores;</li> <li>- Disponibilidade de vagas nos cursos;</li> <li>- Encaminhamento de formandos para completamento de formação.</li> </ul> </li> <li>- Apostar em acções de “marketing” junto das entidades corporativas sectoriais/ entidades responsáveis por certificar cursos do âmbito das profissões reguladas;</li> <li>- Apostar numa intervenção mais activa, através da DGPRM, nos processos de formalização da certificação das competências profissionais adquiridas durante a prestação de serviço militar;</li> <li>- Accionar, quer ao nível da tutela como dos próprios ramos, acções de sensibilização junto das organizações representativas de empresários sobre a qualidade e garantias dadas pelos RH formados nas FFAA.</li> </ul>	<p><b>Linhas de acção estratégica que corrige as Vulnerabilidades para superar as Ameaças</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar a formação modular (UFCD) nas áreas transversais à sociedade civil de forma a possibilitar contratação externa assente na capacidade sobranste da oferta formativa civil (sinergias);</li> <li>- Apostar na oferta de formação à distância certificada aberta à sociedade civil.</li> </ul>





APÊNDICE “III”

MATRIZ DE VALIDAÇÃO

QUESTÃO CENTRAL	QUESTÕES DERIVADAS	HIPÓTESES ASSUMIDAS	VALIDAÇÃO
Será que o modelo de formação adoptado pelas FFAA responde eficazmente às suas necessidades, tanto do ponto de vista de Recrutamento como de retenção nas fileiras, considerando o actual paradigma de FFAA profissionalizadas?	Como se caracteriza o actual enquadramento legal do Sistema de Formação Profissional das FFAA e até que ponto ele responde aos requisitos de qualidade, certificação e emprego previstos na legislação nacional?	Existe um modelo de formação enquadrado com o existente na sociedade civil, nomeadamente no que respeita aos requisitos de qualidade, certificação e emprego, implementado ao nível de todos os ramos das FFAA.	Validada na página 14
	Estará o modelo adaptado às necessidades de Recrutamento e Retenção nas fileiras, e até que ponto o modelo tem replicação em FFAA de países europeus pertencentes à Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO)?	O modelo existente, implementado nos três ramos das FFAA, tem dado resposta adequada às respectivas necessidades de pessoal, tendo sido um factor importante na opção individual dos militares de servir Portugal nas FFAA, e enquadra-se em modelos seguidos por FFAA de países Europeus pertencentes à NATO.	Validada na página 26
	Que estratégia deverá ser seguida pelo(s) Sistema(s) de Formação Profissional para contribuir para o esforço nacional de melhoria da qualificação, quer educacional como profissional, da sociedade civil portuguesa?	A estratégia que o modelo actual adopta garante que os militares que terminam o período de prestação de serviço nas FFAA, decorrente do ensino e formação a que estiveram sujeitos, ingressam na sociedade civil com níveis mais elevados e reconhecidos em âmbito da “dupla certificação”.	Validada na página 37



## **LISTA DE ANEXOS**

Anexo “A” – Formação de Praças RC na Força Aérea

Anexo “B” – Níveis de Formação

Anexo “C” – Cursos de Educação e Formação de Adultos – Referenciais de Formação



## ANEXO A

### FORMAÇÃO DE PRAÇAS RC NA FORÇA AÉREA

Área	Especialidade	Duração (sem)	Saídas Profissionais	Homologação Curso
Operações	Comunicações (OPCOM)	40	Ingresso QP	
	Controlo Tráfego Aéreo (OPCART)	30	Ingresso QP	
	Meteorologia (OPMET)	30	Ingresso QP; Técnico de Meteorologia*	Instituto Meteorologia
	Radarista de Detecção (OPRDET)	35	Ingresso QP; Outras**	
Manutenção	Armamento e Equipamento (MARME)	40	Ingresso QP	
	Electricista (MELECT)	42	Ingresso QP; Electricista de Instalações	IEFP
	Electro-Avionicos (MELIAV)	42	Ingresso QP; Técnico de Manutenção de Aeronaves categoria B2**	
	Electrónica (MELECA)	42	Ingresso QP	IEFP
	Material Aéreo (MMA)		Ingresso QP; Técnico de Manutenção de Aeronaves categoria B1**	
	Material Terrestre (MMT)	35	Ingresso QP; Mecânico Auto**; Pintor Auto**; Motorista**	
Apoio	Abastecimento (ABST)	30	Ingresso QP; Técnico de armazém**	
	Banda e Fanfara (BF)	30	Ingresso QP; Executante instrumental de Banda	
	Construção e Manutenção de Infra-estruturas (CMI)	41	Ingresso QP; Condutor/Manobrador de equipamentos de movimentação de terras; Motorista de viaturas pesadas de mercadorias; Desenhador/Medidor**; Topógrafo**; Medidor orçamentista**	
	Hotelaria e Subsistências (SHS)	34	Ingresso QP; Empregado de Mesa e Bar; Cozinheiro	Instituto Turismo de Portugal
	Informática (OPINF)	35	Ingresso QP; Técnico de Informática	IEFP
	Operadores de Sistemas de Assistência e Socorro (OPSAS)	35	Ingresso QP; Bombeiro; Tripulante de Ambulância de Transporte; Técnico de Socorro e Emergência de Aeronaves**	Escola Nacional Bombeiros
	Policia Aérea (PA)	30	Ingresso QP; Segurança Privado**; Responsável por treino cinotécnico de Pessoal e Canídeos**; Pessoal de Acompanhamento, Defesa e Protecção de Pessoas**	
	Saúde (SS)	30	Ingresso QP; Tripulante de Ambulância de Transporte e de Socorro; Assistente de Consultório**; Ajudante de Farmácia**; Rececionista; Técnico de emergência Médica**; Assistente Técnico na área do serviço clínico em que trabalhou**	
	Secretariado e Apoio de Serviços (SAS)	30	Ingresso QP; Técnico de Secretariado; Assistente Administrativo**	IEFP

Fonte: Força Aérea (FORÇA AÉREA, s.d.) \* Possui habilitações e treino equivalentes a Técnico de Meteorologia

\*\* Depende da conclusão dos percursos formativos respectivos

Tabela 5- Formação de Praças da Força Aérea





ANEXO C

**CURSOS EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS (EFA). REFERENCIAIS DE  
FORMAÇÃO (PORTARIA Nº 230/2008)**

**Cursos de educação e formação de adultos de nível básico de educação e de nível 2 de  
formação profissional – Referencial de Formação**

**Durações máximas de referência (a)**

Percurso formativo	Condições mínimas de acesso	Componentes de formação			Total
		Aprender com autonomia	Formação base (b)	Formação tecnológica (b)	
<b>Cursos EFA de nível básico e nível 1 de formação</b>					
B1	< 1º ciclo do ensino básico	40	400	350	790
B2	1º ciclo do ensino básico	40	(c) 450	350	840
B1+2	< 1º ciclo do ensino básico	40	(c) 850	350	1240
<b>Cursos EFA de nível básico e nível 2 de formação</b>					
B3	2º ciclo de ensino básico	40	(c) 900	(*)(d) 1000	1940
B2+3	1º ciclo de ensino básico	40	(c) 1350	(*)(d) 1000	2390
Percurso flexível a partir de processo RVCC	< 1º ciclo do ensino básico	40	(c) 1350	(*)(d)(e) 1000	(e)

(a) No caso de Cursos EFA que sejam desenvolvidos apenas em função de uma das componentes de formação, são consideradas as cargas horárias associadas especificamente à componente de formação de base ou tecnológica, respectivamente, acrescidas do módulo Aprender com Autonomia

(b) A duração mínima da formação de base é de cem horas, bem como a da formação tecnológica

(c) Inclusão obrigatória de língua estrangeira com carga horária máxima de cinquenta horas para o nível B2 e de cem horas para o nível B3

(d) Inclui, obrigatoriamente, pelo menos cento e vinte horas de formação prática em contexto de trabalho, para adultos nas situações previstas no nº 2 do artigo 11º

(e) O número de horas é ajustado (em termos de duração) em resultado do processo RVCC, sempre que aplicável.

(\*) Este limite pode ser ajustado tendo em conta os referenciais constantes no catálogo nacional de qualificações.

**Tabela 6 – Durações máximas cursos EFA nível básico e de nível 2 de formação profissional**

	B1	B2	B3/ Nível 2 de formação profissional
Cidadania e Empregabilidade (CE)	25 H A, 25 H B, 25 H C, 25 H D	25 H A, 25 H B, 25 H C, 25 H D	50 H A, 50 H B, 50 H C, 50 H D
Linguagem e Comunicação (LC)	25 H A, 25 H B, 25 H C, 25 H D	25 H A, 25 H B, 25 H C, 25 H D, 25 H LE A, 25 H LE B	50 H A, 50 H B, 50 H C, 50 H D, 50 H LE A, 50 H LE B
Matemática para a Vida (MV)	25 H A, 25 H B, 25 H C, 25 H D	25 H A, 25 H B, 25 H C, 25 H D	50 H A, 50 H B, 50 H C, 50 H D
Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC)	25 H A, 25 H B, 25 H C, 25 H D	25 H A, 25 H B, 25 H C, 25 H D	50 H A, 50 H B, 50 H C, 50 H D
Formação Tecnológica	Unidades de Formação de curta duração Pode incluir formação prática em contexto de trabalho	Unidades de Formação de curta duração Pode incluir formação prática em contexto de trabalho	Unidades de Formação de curta duração Formação prática em contexto de trabalho

**Figura 2 – Referenciais de Formação nível básico e de nível 2 de formação profissional**



## Cursos de educação e formação de adultos de nível secundário de educação e de nível 3 de formação profissional — Referencial da formação

Durações máximas de referência (em horas) (a)						
Percurso formativo	Condições mínimas de acesso	Componentes da formação				Total
		Formação de base (b)	Formação tecnológica (b)	Formação prática em contexto de trabalho (c)	PRA (d)	
S3 - Tipo A	9º ano	(e) 550	(*) 1200	210	85	2045
S3 - Tipo B	10º ano	(f) 200	(*) 1200	210	70	1680
S3 - Tipo C	11º ano	(g) 100	(*) 1200	210	65	1575
Percurso flexível a partir de RVCC	<ou=9º ano	(h) 550	(*)(h) 1200	210	85	(h)

(a) No caso de Cursos EFA que sejam desenvolvidos apenas em função da componente formação tecnológica são consideradas as cargas horárias associadas a essa componente de formação, acrescidas da área PRA e formação prática em contexto de trabalho quando obrigatória.

(b) A duração mínima da formação de base é de cem horas, bem como da formação tecnológica.

(c) As duzentas e dez horas de formação prática em contexto de trabalho são obrigatórias para as situações previstas no nº 2 do artigo 15º

(d) Sempre que se trate de um adulto que frequente a formação em regime não contínuo, o cálculo deve se feito tendo em conta sessões de três horas a cada duas semanas de formação, para horário laboral, e três horas, de quatro em quatro semanas, para horário pós-laboral. A duração mínima da área PRA é de dez horas.

(e) As unidades de formação de curta duração (UFCD) da formação de base obrigatória para o percurso S3\_Tipo A são: a) Cidadania e Profissionalidade: UFCD1, UFCD4 e UFCD5; b) Sociedade, Tecnologia e Ciência: UFCD5, UFCD6 e UFCD7; c) Cultura, Língua e Comunicação: UFCD5, UFCD6 e UFCD7; d) Mais duas UFCD opcionais que podem ser mobilizadas a partir de das UFCD de língua estrangeira (caso o adulto não detenha as competências exigidas neste domínio) ou de qualquer uma das áreas de competência-chave.

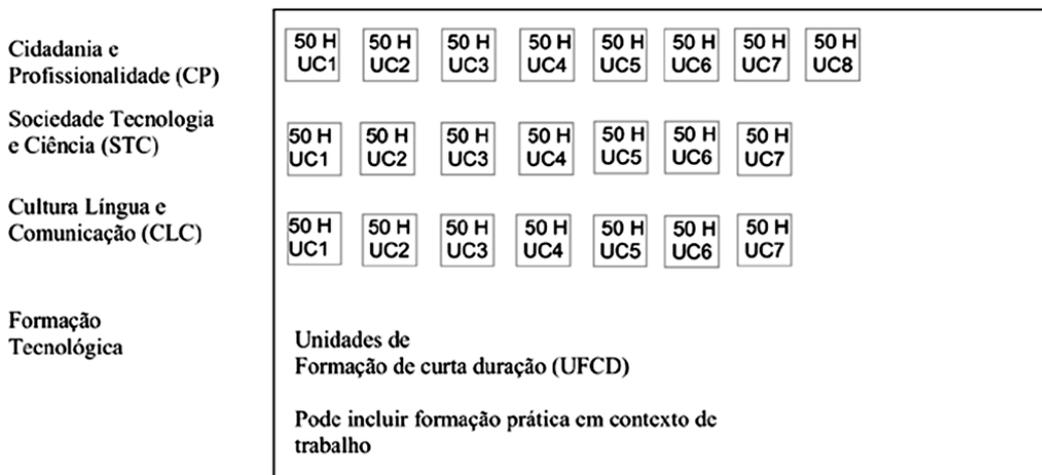
(f) As UFCD da formação de base obrigatórias para o percurso S3 - Tipo B são: a) Sociedade, Tecnologia e Ciência: UFCD7; b) Cultura, Língua e Comunicação: UFCD7; c) Mais duas UFCD opcionais que podem ser mobilizadas a partir de das UFCD de língua estrangeira (caso o adulto não detenha as competências exigidas neste domínio) ou de qualquer uma das áreas de competência-chave.

(g) As UFCD da formação de base obrigatórias para o percurso S3 - Tipo C são: a) Sociedade, Tecnologia e Ciência: UFCD7; b) Cultura, Língua e Comunicação: UFCD7.

(h) O número de horas dos percursos flexíveis será ajustado (em termos de duração) em resultado do processo RVCC

(\*) Este limite pode ser ajustado tendo em conta os referenciais constantes no catálogo nacional de qualificações.

Tabela 7 - Durações máximas cursos EFA nível secundário e de nível 3 de formação profissional



UC = unidade de competência, a que correspondem quatro competências, de acordo com os diversos domínios de referência para a acção (DRA) considerados.

UFCD = unidades de formação de curta duração, que podem ter vinte e cinco ou cinquenta horas.

Figura 3 – Referenciais de Formação de nível secundário e de nível 3 de formação profissional