



**SOCIEDADE
CRISE E RECONFIGURAÇÕES**

VII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

19 a 22 Junho 2012

Universidade do Porto - Faculdade de Letras - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

ÁREA TEMÁTICA: Segurança, Defesa e Forças Armadas

ESTUDO DAS RAZÕES DE SAÍDA DO RV/RC NAS FORÇAS ARMADAS

PALHÔCO, Vitor

Licenciado em Sociologia,

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

vitor.palhoco@defesa.pt

ALVES, Maria Clara

Licenciada em Sociologia,

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

maria.alves@defesa.pt

Resumo

O actual sistema de recrutamento das Forças Armadas, assente num modelo baseado exclusivamente em militares profissionais, evidencia que o seu sucesso depende da capacidade da Instituição Militar em identificar, atrair, incorporar, reter nas suas fileiras e reinserir no mercado de trabalho um conjunto significativo de jovens cidadãos de forma sistemática. Para participar na elaboração de estratégias consolidadas, que permitam uma intervenção eficaz nesta área, importa recolher dados que possibilitem identificar os seus principais problemas, considerando-se assim como objecto de análise as percepções dos jovens no momento da sua saída da Instituição. É neste âmbito que se insere este estudo cujo objectivo é identificar e caracterizar as razões de saída dos militares em regime de voluntariado e contrato, bem como, identificar as motivações de ingresso e os factores impulsionadores da permanência dos militares na Instituição Militar. Ambiciona-se que este estudo produza uma análise do fenómeno das desistências no sentido de definir acções e medidas que visem potenciar o tempo de permanência dos militares na Instituição, permitindo assim o retorno do investimento efectuado pela mesma. A fase de recolha de informação decorreu entre Janeiro de 2011 a Dezembro de 2011 com a aplicação de questionários a todos os militares em regime de voluntariado e contrato que terminam o serviço militar, em qualquer fase da sua carreira.

Abstract

The current Armed Forces recruitment system based, solely, on a model of professional military signal's that its success depends on the ability of military institution to identify, attract, incorporate, retain in their ranks and reintroduce in the labor market a significant set of citizens in a systematic way. To participate in the preparation of consolidated strategies which allow an effective intervention in this area, the military institution should be able to collect data that identifies their main problems in those fundamental tasks, considering the perceptions of that set of citizens at the time of leaving the institution as the subject of analysis. It is in this context that this study fits, aiming to identify the reasons of the military personnel attrition on a voluntary basis and contract, as to identify their entrance motivations and motivators of permanence. This study ambition is to produce an analysis of the military attrition phenomenon and define actions and measures aimed to maximizing the military personnel permanence time, thus allowing the return of the investment made. The phase of data collection took place between January 2011 and December 2011 with the application of questionnaires to all the military on a voluntary basis and contract ending the military service, at any stage of their career.

Palavras-chave: Forças Armadas; Profissionalização; Retenção; Atrição
Keywords: Armed Forces; Professionalization, Retention; Attrition

Enquadramento

O processo de profissionalização das Forças Armadas (FA) teve o seu início em 1999, apesar de só em 2004, com o fim do Serviço Efectivo Normal (SEN), se ter iniciado a implementação de um modelo de recrutamento assente exclusivamente no voluntariado. A aplicação deste modelo teve subjacente uma mudança de paradigma e um conjunto de alterações que levou a Instituição Militar a concorrer, em termos de obtenção de recursos humanos, em condições semelhantes com as demais entidades empregadoras.

O potencial de sustentabilidade deste novo modelo de recrutamento assenta na capacidade da organização militar identificar, atrair, classificar, seleccionar, incorporar, formar, reter e potenciar a empregabilidade a um número significativo de jovens cidadãos.

Face a esta necessidade, em 2010, o Ministério da Defesa Nacional através da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar (DGPRM), realizou um estudo relacionado com os processos de recrutamento dos três Ramos das FA, que permitiu constatar a necessidade de incorporação anual de um grande número de efectivos.

A necessidade de incorporação sistemática de um grande número de efectivos levanta dificuldades ao nível da capacidade de retenção da Instituição, do seu posicionamento no mercado de trabalho e em última análise da sustentabilidade do modelo de profissionalização adoptado. Assim, e decorrente desta reflexão torna-se fundamental identificar e caracterizar as razões associadas ao fenómeno das desistências.

A temática da profissionalização das FA não é exclusiva de Portugal, sendo transversal a muitos dos países ocidentais. Esta situação decorre das vicissitudes de uma economia em expansão e das suas implicações, nomeadamente ao nível da diversidade das ofertas de trabalho e da entrada cada vez mais tardia dos jovens no mercado de trabalho.

A título de exemplo, refere-se um projecto de investigação realizado em alguns países da NATOⁱ, nomeadamente em Espanha, Bélgica e Holanda, no qual se verificou que aproximadamente 30% dos militares incorporados não completaram o primeiro ano de contrato.

1.1 Objectivos

Conhecidas as razões que despoletaram este projecto, torna-se assim necessário conhecer os objectivos que nortearam o mesmo:

- Caracterizar a população que desiste do regime de voluntariado e contrato (RV/RC) através de variáveis demográficas, socioeconómicas e profissionais;
- Caracterizar as principais razões de desistência dos militares RV/RC;
- Identificar os factores impulsionadores da permanência dos militares na Instituição Militar;
- Caracterizar e acompanhar a evolução das motivações e expectativas que os militares tinham aquando do seu ingresso nas Instituição Militar.

1. Metodologia

A metodologia adoptada neste estudo teve como base a aplicação de um inquérito a todos militares que rescindiram o vínculo contratual com a Instituição Militar, ou que cessavam os respectivos contratos, durante o ano de 2011, no sentido de se obter uma visão longitudinal do fenómeno das desistências dos militares RV/RC. Os inquéritos foram distribuídos pelos três Ramos das FA e consequentemente pelas respectivas Unidades/Entidades/Organismos, aquando da saída dos militares, sendo solicitado aos mesmos o seu preenchimento no momento da sua saída.

Comparando os dados remetidos pelos três Ramos das FA com os obtidos através do “Inquérito das razões de saída das Forças Armadas”, e de acordo com a Tabela n.º 1, constata-se que existiram taxas de aplicação diferentes, consoante o Ramo de pertença e o período em que ocorreu a respectiva desistência (Formação e Serviço Militar). Assim, verifica-se que a Marinha apresenta uma taxa de aplicação total de cerca de 62% nos dois períodos e de 43,62% relativamente ao pessoal que saiu durante o período de formação inicial. Por outro lado, o Exército e a Força Aérea apresentam taxas de aplicação relativamente semelhantes de 30,08% e

29,02%, respectivamente. Importa ainda referir que o Exército tem um taxa de aplicação de inquéritos de 36,48% inerente ao pessoal que saiu durante o período de formação, enquanto que relativamente à Força Aérea não foi recepcionado nenhum inquérito de militares nesta situação.

Ramo	Saídas do RV/RC ⁱⁱ			Inquéritos recebidos				
	Formação	Serviço Militar	Total	Formação	Serviço Militar	Total	% Total	% Formação
Marinha	94	190	284	41	135	176	61,97%	43,62%
Exército	381	3160	3541	139	926	1065	30,08%	36,48%
Força Aérea	17	400	417	0	121	121	29,02%	0,00%

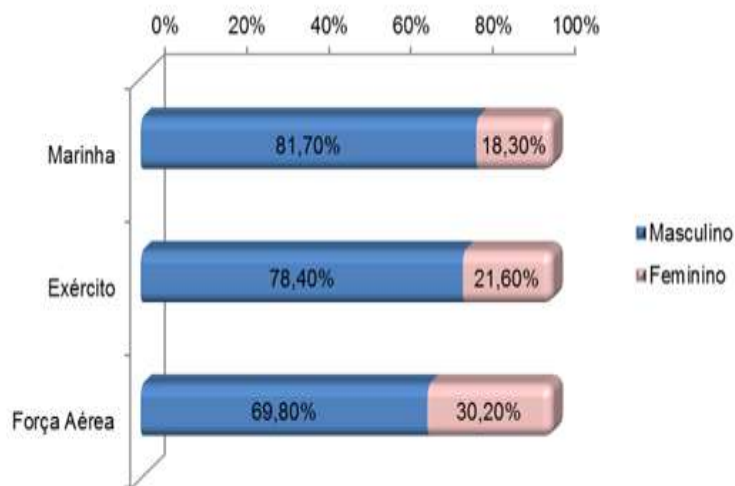
Tabela n.º 1- Comparativo entre saídas efectivas e questionários analisados, por Ramo

2. Caracterização sociodemográfica

Esta análise incide ao nível da caracterização de variáveis sociodemográficas como o género, a idade, o estado-civil e a origem geográfica da população em estudo.

No que concerne à distribuição da variável género, observa-se uma predominância do sexo masculino entre os militares que saíram da Instituição Militar no período em referência. A Marinha é o Ramo que apresenta a distribuição mais desigual entre a variável género, com o sexo masculino a representar 81,70% do total de saídas, seguido do Exército com 78,40%. Por outro lado, a Força Aérea apresenta a distribuição mais proporcional entre mulheres e homens, apesar dos homens ainda representarem 69,80% do total de saídas deste Ramo.

Fazendo o paralelismo com o *Estudo de Caracterização dos militares RV/RC*, realizado em 2008 pela DGPRM/CESNOVA, constata-se que esta distribuição é representativa da população total em RV/RC.



(Marinha: N=175; Exército: N= 1074; Força Aérea: N=116)

Gráfico n.º 1 - Distribuição da variável género, por Ramo (%)

Relativamente à variável idade dos militares aquando a sua saída das FA, verifica-se que existem algumas diferenças entre os Ramos, nomeadamente que os militares oriundos da Marinha apresentam uma média de idade inferior à dos restantes (23,59), comparativamente com o Exército (24,54) e a Força Aérea (27,14). Esta diferença entre as médias de idade está relacionada com o momento de entrada na organização, mais ou menos tardio, e que se encontra interligado com o nível de qualificações dos militares no momento de ingresso e com o tempo médio de permanência no respectivo Ramo.

Ramo	Idade		
	N	Média	Desvio-padrão
Marinha	168	23,59	3,480
Exército	1041	24,54	3,507
Força Aérea	118	27,14	2,353
Total	1327	24,65	3,516

Tabela n.º 2- Médias de idade (anos), por Ramo

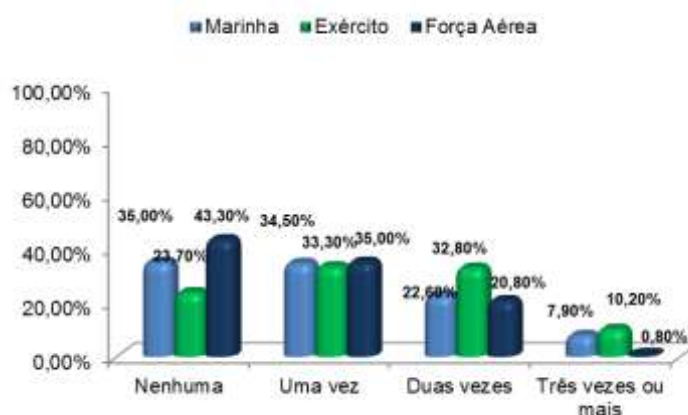
No que diz respeito ao estado-civil e origem geográfica dos militares, verifica-se que os mesmos são maioritariamente solteiros (cerca de 80% do total nos três Ramos das FA).

Relativamente ao distrito de naturalidade dos militares existem algumas diferenças entre os Ramos. Desta forma, os militares da Marinha apresentam uma elevada concentração geográfica nos distritos de Lisboa e Setúbal, de aproximadamente 50%. Por seu lado, o Exército surge como o Ramo que apresenta uma maior dispersão geográfica, na medida em que o distrito com maior representação é o Porto com apenas 16%. A Força Aérea apresenta um perfil geográfico relativamente semelhante ao identificado na Marinha, com uma maior prevalência do distrito de Lisboa e com a emergência do distrito de Santarém, como o segundo mais representado ao nível deste Ramo.

3. Caracterização do percurso escolar e profissional

Quanto ao nível de escolaridade dos militares, observa-se que estes têm maioritariamente o 12.º ano ou nível 4 de qualificação, contudo, existem algumas diferenças entre os três Ramos. Os militares oriundos da Força Aérea caracterizam-se como sendo os mais escolarizados, onde cerca de 90% dos militares detêm o nível secundário ou superior, seguindo-se a Marinha e o Exército, com aproximadamente 65% e 43%, respectivamente. Por outro lado, os militares da Marinha e do Exército com o 9.º ano (nível 2 de qualificação) ou inferior representam 25,6% e 46,2% respectivamente.

Neste sentido, e de forma a aferir o tipo de percurso escolar dos militares antes do seu ingresso nas FA, procura-se enquadrar o seu grau de sucesso através do número de reprovações que estes vivenciaram. Assim, e de forma global, os militares oriundos da Força Aérea são os que apresentam uma maior percentagem de ausência de reprovações durante o seu percurso escolar (43,30%), seguidos pelos da Marinha e Exército, com 35% e 23,70%, respectivamente.



(Marinha: N=177; Exército: N=1085; Força Aérea: N= 120)

Gráfico n.º 2 - Reprovações no percurso escolar dos militares, por Ramo (%)

Por outro lado, relativamente ao percurso profissional que antecedeu a entrada destes militares nas FA, constata-se que o Ramo onde ingressaram mais efectivos sem qualquer tipo de experiência profissional foi na Força Aérea (35%), seguido da Marinha com aproximadamente 31% e do Exército com apenas 26,7% dos militares a não possuírem qualquer tipo de experiência profissional no momento do seu ingresso.

À semelhança do anteriormente referido, e no que concerne ao número de experiências profissionais antes do ingresso na Instituição Militar, repete-se a mesma tendência quando se observa o regime de trabalho. O Exército mantém-se como o Ramo que apresenta, entre os indivíduos que tinham emprego antes do ingresso nas FA, a maior percentagem de indivíduos com trabalho a tempo inteiro (75,60%), em comparação com a Força Aérea e Marinha, com 58,40% e 57,50%, respectivamente.



(Marinha: N=120; Exército: N=788; Força Aérea: N=77)

Gráfico n.º 3 - Regime de trabalho antes do ingresso, por Ramo (%)

4. Informação sobre as Forças Armadas

O presente capítulo destina-se a apresentar a informação que os militares possuíam relativamente aos respectivos Ramos, no que concerne às diversas fases da sua carreira militar, incluindo o momento da saída das FA. Os militares oriundos da Marinha, são aqueles que apresentam um maior grau de conhecimento relativamente ao Ramo onde ingressaram antes de terem submetido a candidatura ao mesmo. Apresentam um valor médio de 3,10, surgindo em segundo lugar a Força Aérea com 2,99 e em terceiro lugar o Exército com 2,83, numa escala gradativa de 0 a 6.

A fonte de informação através da qual os jovens tiveram conhecimento acerca da possibilidade de ingressarem na Instituição Militar parece ser um instrumento decisivo no sentido de potenciar a capacidade de recrutamento dos militares para as FA, permitindo por um lado dinamizar os seus pontos fortes e, por outro, limitar os pontos fracos.

Numa perspectiva global e hierarquizada dos três Ramos das FA, verifica-se que as categorias mais referenciadas são os “Amigos”, “Familiares” e Centros de Recrutamento”, totalizando estas 53,68% do total de referências. A fonte de informação mais mencionada ao nível da Marinha é a “Internet”, com um total de 24,29%, todavia, esta categoria ocupa a 4.ª posição ao nível dos três Ramos, constituindo-se assim como um elemento diferenciador entre os mesmos. Relativamente ao Exército, a categoria mais referida é os “Amigos” em concordância com o 1.º lugar na classificação total. Esta situação reforça sobremaneira a importância do círculo de amigos e do núcleo familiar na decisão do ingresso nas FA. Quanto à Força Aérea, observa-se que a fonte de informação mais indicada pelos militares sobre a possibilidade de ingressar no Ramo é o círculo familiar. Os “Amigos” e os “Familiares” em conjunto congregam cerca de 42% das referências neste Ramo.

Fontes de Informação	Ramo			
	Marinha	Exército	Força Aérea	Total
Amigos	89 23,00%	444 20,16%	42 18,67%	575 20,43%
Familiares	73 18,86%	374 16,98%	53 23,56%	500 17,77%
Centros de Recrutamento	34 8,79%	384 17,44%	16 7,11%	434 15,42%
Internet	94 24,29%	218 9,90%	37 16,44%	349 12,40%
Ex-militares	31 8,01%	221 10,04%	13 5,78%	265 9,42%
Dia da Defesa Nacional (DDN)	26 6,72%	150 6,81%	8 3,56%	184 6,54%
Televisão	13 3,36%	124 5,63%	18 8,00%	155 5,51%
Jornais e Revistas	6 1,55%	72 3,27%	24 10,67%	102 3,62%
Outro	3 0,78%	87 3,95%	3 1,33%	93 3,30%
Feiras de Emprego ou Stands de exposição	5 1,29%	50 2,27%	3 1,33%	58 2,06%
Colegas de escola	3 0,78%	29 1,32%	2 0,89%	34 1,21%
Técnicos de orientação escolar e profissional	4 1,03%	26 1,18%	4 1,78%	34 1,21%
Professores	5 1,29%	17 0,77%	0 0,00%	22 0,78%
Rádio	1 0,26%	4 0,18%	1 0,44%	6 0,21%
Universidade	0 0,00%	2 0,09%	1 0,44%	3 0,11%
Total	387 100,00%	2202 100,00%	225 100,00%	2814 100,00%

Tabela n.º 3- Fontes de informaçãoⁱⁱⁱ, por Ramo

Como é observável, algumas das fontes de informação indicadas não dependem directamente da Instituição Militar, pelo que nessas situações as FA não controlam de forma directa a mensagem veiculada por estas. Porém, estas podem exercer indirectamente alguma influência, na medida em que existem situações em que as próprias “fontes” prestaram serviço militar, como é o caso dos “Amigos” e Familiares”. Nestes casos, o grau de satisfação organizacional é crucial para o tipo e natureza da informação transmitida.

Além da importância da fonte de informação através da qual os inquiridos souberam da possibilidade de ingressar nas FA, importa também analisar a forma como estes classificaram a informação transmitida pelo próprio Ramo relativamente a algumas áreas previamente identificadas no inquérito. No caso da Marinha, a categoria onde a informação obtém um maior grau de correspondência com a realidade encontrada é a categoria relativa “às exigências da vida militar” enquanto aquela que assume uma maior discrepância refere-

se “ao tipo de funções desempenhadas”. Numa perspectiva comparada com o Exército e a Força Aérea, os militares da Marinha classificam a informação relativa às “condições de habitabilidade” e “Regulamento de Incentivos (RI)” como sendo mais desajustada em relação à realidade. Quanto ao Exército, a categoria que obtém um maior grau de correspondência com a realidade encontrada refere-se “às exigências da vida militar”. Por outro lado, no pólo oposto, encontra-se “o tipo de funções desempenhadas”. Numa perspectiva comparativa assiste-se a que os militares classificam como mais realista a informação prestada em todas as categorias, à excepção da “remuneração que iam auferir”. No que concerne à Força Aérea, a categoria que obteve um maior grau de correspondência com a realidade encontrada foi aquela que se refere “à remuneração a auferir”, enquanto a categoria que obteve uma maior discrepância com a própria realidade foi a relativa “ao tipo de funções desempenhadas”. Os militares deste Ramo diferenciam-se dos restantes por serem aqueles que melhor classificam a informação prestada acerca da remuneração.



(Escala: 0- Não corresponde à realidade a 6- Corresponde totalmente à realidade)

Gráfico n.º 4– Classificação da informação das diversas dimensões, por Ramo

Devido à importância do RI importa, em primeiro lugar, realçar que os militares da Marinha são aqueles que percebem ter um menor conhecimento sobre o RI (3,40), seguidos do Exército e Força Aérea com respectivamente 3,77 e 3,97, numa escala gradativa de 0 a 6. Em segundo lugar, importa detalhar as diversas componentes do RI na medida em que este regulamento é fundamental para a garantia do actual modelo de recrutamento, assente exclusivamente no voluntariado, e consequentemente para a profissionalização das FA.

No sentido de identificar e compreender a dinâmica associada à obtenção de informação sobre o RI é necessário identificar o momento em que os militares souberam da existência dos incentivos à prestação de serviço militar.

No caso da Marinha, a maioria dos seus militares teve conhecimento do RI “durante a formação”, enquanto no Exército e Força Aérea foi “durante a prestação de serviço militar”. De acordo com os dados analisados, deve-se realçar que uma grande percentagem dos militares toma conhecimento do RI num momento bastante tardio do seu percurso militar. Esta informação poderá representar que uma parte substancial dos militares ingressa nos respectivos Ramos com intenção de não utilizar o RI.

	Ramo			
	Marinha	Exército	Força Aérea	Total
Ainda não conhece	13 7,4%	32 2,9%	3 2,5%	48 3,5%
Antes da candidatura	29 16,5%	223 20,5%	13 10,7%	265 19,1%
No momento da candidatura	18 10,2%	129 11,8%	15 12,4%	162 11,7%
Depois da candidatura e antes da incorporação	16 9,1%	63 5,8%	10 8,3%	89 6,4%
Durante a formação	53 30,1%	284 26,1%	33 27,3%	370 26,7%
Durante a prestação do serviço militar	47 26,7%	358 32,9%	47 38,8%	452 32,6%
Total	176 100,0%	1089 100,0%	121 100,0%	1386 100,0%

Tabela n.º 4 – Momento de conhecimento do RI, por Ramo

Para além do momento em que os militares têm informação sobre o RI, também deve ser tido em consideração o conhecimento sobre determinadas medidas, de forma a permitir avaliar a intenção destes ao nível da sua utilização. No que diz respeito aos militares do Exército e da Força Aérea, os incentivos à prestação de serviço militar refere-se ao “direito ao subsídio de desemprego após o final do tempo máximo de contrato” e à “indemnização após a prestação de serviço militar”. Relativamente à Marinha, o elemento diferenciador refere-se ao “apoio à continuação de estudos secundários” que aparece como o 2.º incentivo mais conhecido ao nível deste Ramo. Por outro lado, os incentivos sobre os quais os militares dos três Ramos têm menor conhecimento são o “apoio à contratação do próprio emprego” e “apoios à contratação de ex-militares por partes das empresas”.



(Escala: 0- Não conhece a 6 –Conhece totalmente)

Gráfico n.º 5 – Grau médio de conhecimento sobre os Incentivos, por Ramo

Contudo, e de acordo o Gráfico n.º 5, importa realçar que os militares da Marinha em relação aos do Exército e Força Aérea, têm um menor conhecimento sobre todos os incentivos abordados no inquérito.

Relativamente ao Exército, os seus militares caracterizam-se por um maior conhecimento sobre o “apoio à continuação de estudos secundários”, “vagas nos cursos de formação profissional”, “contingente de vagas nos concursos para ingresso aos quadros permanentes das Forças de Segurança”, “ao apoio à contratação de ex-militares por parte das empresas” e “do direito ao subsídio de emprego após o final do tempo máximo de contrato”, relativamente aos da Marinha e Força Aérea.

Quanto aos militares da Força Aérea, aquilo que os destaca é o maior conhecimento acerca das “vagas nos concursos internos nos Quadros Permanentes das Forças Armadas”, “da possibilidade de acesso aos procedimentos concursais da Função Pública”, “dos apoios à criação do próprio emprego” e da “indemnização após a prestação de serviço militar”.

A natureza da informação que os indivíduos têm sobre as FA, tal como a especificidade de cada Ramo, configura diversos perfis de motivações para o seu ingresso no regime de voluntariado e contrato. De forma a condensar a informação recolhida acerca das respostas dos inquiridos relativamente às razões de ingresso na Instituição Militar realizou-se uma Análise de Componentes Principais- ACP (Ver tabela n.º 5). A partir desta análise extraíram-se 4 dimensões que resumem as razões de ingresso nas FA, designadamente: “dimensão militar (simbólica)”, “dimensão económica”, “dimensão social” e “dimensão instrumental”:

<i>Dimensão militar (simbólica): congrega aspectos associados à vida militar, como os valores e operacionalidade</i>	3,77
Atracção pelas actividades e missões das FA (exercícios operacionais)	3,73
Atracção pelos valores característicos da vida militar (regras e disciplina e espírito de missão, etc.)	4,00
Servir Portugal/representar o país	4,26
Atracção pelos equipamentos utilizados pelas FA (armamento, navios, CC, aviões, etc.)	3,72
Participar em missões no estrangeiro (Missões de apoio à paz, cooperação técnico-militar)	3,82
Atracção pelo prestígio social dos militares	3,09
<i>Dimensão económica: conjunto de aspectos relacionados com o potencial económico das funções a desempenhar</i>	3,58
Beneficiar dos incentivos à prestação de serviço militar	3,68
Poder desempenhar funções adequadas às minhas habilitações	3,59
Obter estabilidade profissional	3,82
Atracção pela remuneração	3,22
<i>Dimensão social: razões associadas à influência do círculo familiar e de amigos</i>	2,09
Sair da área de residência	2,04
Por problemas familiares	1,41
Por tradição/influência familiar	2,38
Não ter outro emprego	2,52

<i>Dimensão instrumental: conjunto de motivações extrínsecas ao RV/RC</i>	3,16
Poder concorrer às FS(PSP, GNR, Polícia Municipal, Polícia Marítima, etc.)	3,17
Poder concorrer aos quadros permanentes das FA(Esc. Nav., AM, AFA, ESE, entre outros)	3,17
Frequentar cursos de formação profissional	3,01
Experimentar uma profissão diferente	3,27

(Escala: 0 – Nada importante a 6- Muito importante)

Tabela n.º 5 – Dimensões daACP – valor médio da dimensão e por item

No sentido de identificar a tipologia das razões para ingresso em cada Ramo utilizámos os *factor scores* de cada dimensão e cruzámo-los com a variável “Ramo”. Deste modo, observa-se a importância relativa que cada dimensão tem para o ingresso num determinado Ramo.

De acordo com essa análise, realça-se que os jovens ingressam na Marinha principalmente por razões associadas à dimensão militar e à dimensão económica, sendo de realçar a menor importância que estes atribuem aos aspectos associados à dimensão instrumental. Por seu lado, os jovens ingressam no Exército principalmente por aspectos associados à dimensão instrumental e também à dimensão social. Por último, os jovens ingressam na Força Aérea principalmente por aspectos relacionados com a dimensão económica. Importa referir que a importância que cada dimensão tem para cada Ramo é sempre relativa, na medida em que a média de uma dimensão é igual a 0 no conjunto dos três Ramos.

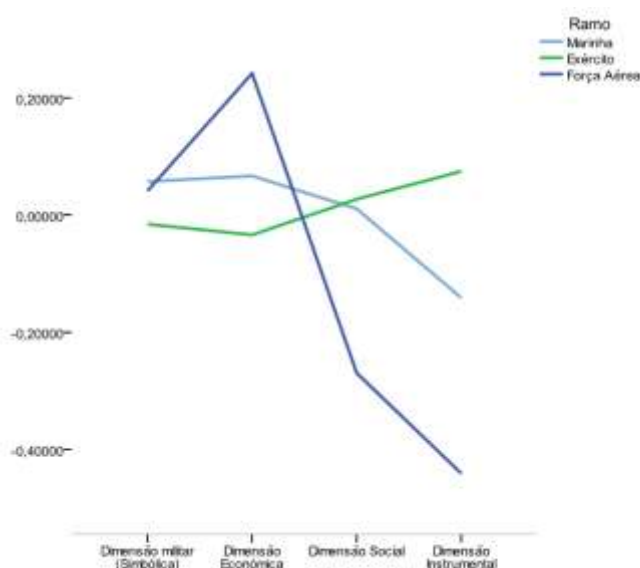


Gráfico n.º 6 – Perfil das razões de ingresso, por Ramo

5. Percurso militar

Até ao presente momento, e numa perspectiva sequencial do percurso do militar em RV/RC foram caracterizados os aspectos sociodemográficos, o seu percurso escolar e profissional e a informação sobre o Ramo onde ingressam. No sentido de contribuir para uma melhor explicação dos fenómenos relativos às desistências, é fundamental caracterizar o percurso militar dos jovens e antecipar a influência deste no momento de ponderar a sua saída.

Neste sentido, e de acordo com os dados analisados, verifica-se que cerca de 90% dos inquiridos pertenciam à categoria de Praças, 4,5% à categoria de Sargentos e aproximadamente 5% à categoria de Oficiais. Esta distribuição é semelhante nos três Ramos e afigura-se representativa do universo em estudo.

O ingresso num determinado Ramo e categoria militar implica necessariamente a escolha de uma especialidade e geralmente é solicitado aos militares a indicação de três especialidades, por ordem de preferência, aquando das suas candidaturas.

Assim, e no sentido de se apurar o grau “sucesso” dessa candidatura, foi calculada a percentagem de militares que ingressam na primeira especialidade seleccionada. De acordo com os dados válidos para esta análise, constata-se que cerca de 83% dos militares da Marinha ingressaram na 1.^a opção, enquanto no Exército e Força Aérea essa percentagem foi de 71,1% e 74%, respectivamente.

Antes de serem analisadas as razões de saída dos militares do RV/RC é ainda necessário medir em que momento essa saída ocorreu bem como o tempo médio de permanência que daí resultou. Relativamente à Marinha, ressalva-se que 45,5% dos militares saíram durante a prestação de serviço militar e que apenas 26,7% atingiram o fim do tempo máximo de RC. De acordo com os dados analisados relativamente ao Exército e Força Aérea cerca de 51,5% e 69,4 % dos militares saíram apenas no final do tempo máximo de RC.

Os militares da Força Aérea permanecem em média mais tempo (79 meses), sendo este valor bastante superior ao verificado na Marinha e Exército, que estão em média 41 e 51 meses respectivamente na Instituição Militar.

Ramo	Meses		
	N	Média	Desvio-padrão
Marinha	147	41	32
Exército	921	51	36
Força Aérea	102	79	13

Tabela n.º 6 – Tempo médio de permanência na Instituição Militar, por Ramo

De acordo com a Tabela n.º 6, é possível identificar uma grande variabilidade estatística, demonstrada pelo elevado valor do desvio-padrão da variável em causa. Face a esta constatação exploram-se estas diferenças através de uma análise de *clusters* que visa organizar os casos em grupos homogêneos através das suas semelhanças e dissemelhanças.

Relativamente à Marinha, foram identificados dois grupos homogêneos, ainda que cerca de 46% permaneçam no serviço militar quase 6 anos, verifica-se que aproximadamente 54% estão em média apenas 1 ano e 3 meses. No que concerne ao Exército foram igualmente identificados dois subgrupos, constatando-se assim que cerca de 58% dos militares em RV/RC cumprem a totalidade do contrato máximo, porém, deve ser realçado que 42% dos militares estão em média apenas um ano na Instituição. Por último, na Força Aérea apesar de terem sido igualmente constituídos dois subgrupos, constata-se que apresentam médias relativamente semelhantes, entre os 5 e 7 anos.

6. Satisfação organizacional e a rede social

Neste capítulo aborda-se a temática da satisfação organizacional e da influência que esta possa ter na rede social dos militares que prestaram serviço militar. Foi questionado aos inquiridos que indicassem o seu grau de satisfação global perante a organização e relativamente a um conjunto de indicadores previamente seleccionados.

Relativamente ao grau de satisfação global verifica-se que os militares oriundos da Marinha são aqueles que apresentam um menor grau de satisfação com o Ramo (3,57), seguidos pelos do Exército (3,85) e, por último,

pelos militares da Força Aérea, que são aqueles que apresentam um maior grau de satisfação com o seu percurso militar (4,03), numa escala gradativa de 0 a 6.

Após a análise da satisfação global procurou-se decompor o grau de satisfação global através dos indicadores que contribuem para este nível de satisfação. Assim, o indicador que obtém um maior grau de satisfação de forma transversal aos três Ramos é “a forma como foi tratado pelos seus camaradas”. Por outro lado, o indicador sobre o qual os militares têm um nível de satisfação mais baixo é “a qualidade dos equipamentos e infra-estruturas” no caso da Marinha e Exército, e “a formação que recebeu” no caso da Força Aérea (Ver tabela n.º 7).

Indicadores de satisfação	Ramo			
	Marinha	Exército	Força Aérea	Total
As condições de trabalho que encontrou na Instituição Militar	3,21	3,37	3,88	3,39
A forma como foi tratado pelos seus superiores hierárquicos	3,75	3,75	4,08	3,78
A forma como foi tratado pelos seus camaradas	4,50	4,55	5,05	4,58
Os incentivos à prestação de serviço militar	3,06	3,40	3,60	3,37
As funções que desempenhou na Instituição Militar	3,67	3,92	4,34	3,93
A qualidade dos equipamentos e infra-estruturas	2,99	3,11	3,75	3,15
A remuneração auferida	3,01	3,37	3,79	3,36
A formação que recebeu	3,61	3,75	3,57	3,72

(Escala: 0-Nada satisfeito a 6-Muito Satisfeito)

Tabela n.º 7 – Grau de satisfação sobre os indicadores, por Ramo

Com o objectivo de melhor compreender a influência destes indicadores no grau de satisfação global, estes foram submetidos a uma regressão linear simples, sendo que os indicadores funcionaram como variáveis independentes e a satisfação global como dependente.

Modelo		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1,322	,080	16,440	,000
	As condições de trabalho que encontrou na Instituição Militar	,739	,022	33,560	,000
2	(Constant)	,901	,085	10,567	,000
	As condições de trabalho que encontrou na Instituição Militar	,564	,026	21,706	,000
	A forma como foi tratado pelos seus superiores hierárquicos	,268	,024	11,403	,000
3	(Constant)	,625	,088	7,092	,000
	As condições de trabalho que encontrou na Instituição Militar	,466	,027	16,983	,000
	A forma como foi tratado pelos seus superiores hierárquicos	,216	,024	9,190	,000
	As funções que desempenhou na Instituição Militar	,205	,023	9,113	,000
4	(Constant)	,509	,088	5,767	,000
	As condições de trabalho que encontrou na Instituição Militar	,396	,029	13,683	,000
	A forma como foi tratado pelos seus superiores hierárquicos	,200	,023	8,600	,000
	As funções que desempenhou na Instituição Militar	,173	,023	7,647	,000
	Os incentivos à prestação de serviço militar	,161	,024	6,793	,000
5	(Constant)	,439	,091	4,825	,000
	As condições de trabalho que encontrou na Instituição Militar	,377	,030	12,764	,000
	A forma como foi tratado pelos seus superiores hierárquicos	,189	,023	8,077	,000
	As funções que desempenhou na Instituição Militar	,165	,023	7,267	,000
	Os incentivos à prestação de serviço militar	,153	,024	6,405	,000
	A formação que recebeu	,064	,021	3,036	,002

Tabela n.º 8 - Modelo de Análise de Regressão

Através desta técnica estatística (Ver Tabela n.º 8), procurou-se quantificar a influência explicativa de cada um destes indicadores na variância do grau de satisfação global e também hierarquizar o seu poder explicativo no respectivo modelo. Deste modo, a tabela seguinte discrimina as variáveis incluídas na análise pela sua posição de entrada no modelo de regressão (regressão linear simples – método *stepwise*).

Os resultados obtidos revelam que estes indicadores têm uma importância significativa, na medida em que explicam 55% ($p < 0,000$) da variação da satisfação global dos militares, mas realça-se que “as condições de trabalho que encontrou na Instituição Militar” explicam 45% da variação da satisfação global. Com a inclusão da variável “a forma como foi tratado pelos seus superiores” obtém-se um acréscimo de 5% na capacidade explicativa do modelo. Contudo, importa referir que as restantes variáveis que entraram no modelo só contribuem com mais 5% de capacidade explicativa e que três dos 8 indicadores não entraram no modelo: “a forma como foi tratado pelos seus camaradas”, “a qualidade dos equipamentos e infra-estruturas” e “a remuneração auferida”.

Analisado o grau de satisfação global dos jovens e o grau de satisfação para com aspectos específicos, tanto em termos quantitativos como em termos da sua influência no grau de satisfação global com o seu percurso militar, importa agora verificar a sua acção junto da rede social dos respectivos militares. Assim, importa analisar qual é a opinião que os militares irão transmitir aos seus amigos e familiares através da eventual recomendação, a amigos ou familiares, para ingressarem no mesmo Ramo onde prestaram serviço. Esta situação reveste-se de uma grande importância na medida em que os amigos e familiares são habitualmente a fonte de informação mais referenciada, pelos militares, para obter informação sobre a possibilidade de ingressar nas FA.

No que se relaciona com a possível recomendação ou não do ingresso no Ramo onde prestaram serviço, de entre a “não recomendação”, a “recomendação condicional” e a “recomendação sem reservas”, observa-se que 46,3 % dos militares da Marinha e 42,0% do Exército recomendavam o ingresso no respectivo Ramo, mas apenas se não houvesse outra alternativa profissional. Ao invés, na Força Aérea praticamente 50% dos militares recomendavam o ingresso no Ramo onde prestaram serviço.

Recomendação	Ramo			
	Marinha	Exército	Força Aérea	Total
Não recomendaria	29 16,4%	185 17,1%	11 9,1%	225 16,3%
Recomendaria, mas apenas se ele/a não tivesse outra alternativa profissional	82 46,3%	454 42,0%	50 41,3%	586 42,5%
Recomendaria	66 37,3%	441 40,8%	60 49,6%	567 41,1%
Total	177 100,0%	1080 100,0%	121 100,0%	1378 100,0%

Tabela n.º 9 – Recomendação do ingresso, por Ramo

7. Análise das razões de saída das Forças Armadas

Através de uma análise comparativa entre as principais razões de saída dos militares da Instituição pretendemos, em primeiro lugar, traçar uma perspectiva descritiva da importância das razões que contribuem para a saída dos militares RV/RC da Instituição Militar e, em segundo lugar, identificar quais as razões que melhor “classificam” os militares nos seus Ramos.

Neste sentido, e incidindo apenas nas 10 razões que obtiveram médias mais elevadas no conjunto dos três Ramos, de entre as 34 enunciadas no inquérito, apresentam-se as razões que mais contribuíram para que os militares decidissem sair da Instituição (Ver Tabela n.º 9). Relativamente à Marinha, a razão que mais peso teve no momento da saída dos militares foi as “dificuldades de acesso aos Quadros Permanentes das Forças

Armadas” (3,34), seguido das “expectativas pessoais não corresponderam à realidade da vida militar” (3,17), surgindo em terceiro lugar “a falta de perspectivas de carreira” (2,96). Quanto ao Exército, a razão que mais contribuiu para a saída dos militares foi “as expectativas pessoais não corresponderam à realidade militar”(3,42), seguida pelo facto de “ter ingressado noutro emprego” (3,23) e “a perda de motivação” (3,21). Na Força Aérea, a razão que mais contribuiu para a saída dos militares da Instituição foi o facto dos militares “terem ingressado noutro emprego” (4,13), seguida pela questão das “expectativas pessoais não corresponderem à realidade militar” (3,56) e em terceiro lugar a “falta de perspectivas de carreira” (3,23).

Razões de saída	Ramo			
	Marinha	Exército	Força Aérea	Total
As expectativas pessoais não corresponderam à realidade da vida militar	3,17	3,42	3,56	3,38
Perda de motivação	2,95	3,21	2,68	3,14
Ter ingressado noutro emprego	2,43	3,23	4,13	3,12
Falta de perspectivas de carreira	2,96	2,82	3,23	2,86
Informação obtida durante o processo de recrutamento não correspondeu à realidade encontrada	2,52	2,88	2,71	2,81
Custo a suportar nas viagens para casa	2,55	2,85	1,71	2,74
Distância entre a Unidade e a residência	2,29	2,94	1,23	2,73
Baixa remuneração	2,65	2,69	2,61	2,68
Dificuldades de acesso aos Quadros Permanentes das Forças Armadas	3,34	2,31	2,52	2,52
Limite máximo de 6 anos de contrato	2,81	2,42	1,87	2,47

Tabela n.º 10 – Principais razões de saída, por Ramo

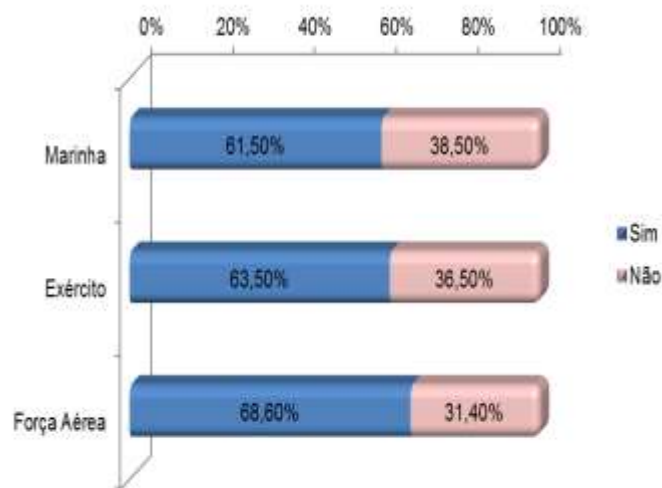
A dimensão dos grupos em análise, dos militares oriundos da Marinha, Exército e Força Aérea, é bastante desigual, conforme podemos observar no ponto 2 desta comunicação. Contudo, essa situação é ainda mais notória na análise das razões de saída, onde necessariamente se excluem os militares que cumpriram o tempo máximo de contrato (Marinha: N=112; Exército=434; Força Aérea=29). Ainda assim, e sabendo-se que não estavam a ser cumpridos alguns dos pressupostos associados, foi realizada uma Análise Discriminante – Descritiva, no sentido de identificar variáveis a utilizar na estimação de um futuro modelo de previsão acerca do grau de possibilidade de no momento de ingresso do militar, se estimar qual a possibilidade do indivíduo permanecer ou não na Instituição militar até ao tempo máximo de RV/RC (6/7 anos).

Dado que um futuro modelo de previsão tem de considerar as especificidades entre os Ramos, indica-se pela sua ordem de importância a título meramente ilustrativo, as variáveis com capacidade classificativa entre os Ramos: “dificuldades de acesso aos Quadros Permanentes das Forças Armadas”, “especialidade/classe diferente da que escolhera”, “ter ingressado noutro emprego”, “distância entre a Unidade e residência” e a “falta de camaradagem”.

8. Projecto profissional futuro

Dada a importância que uma nova alternativa de emprego tem para o militar concretizar a sua saída da organização militar, é pertinente caracterizar essa proposta concreta ou projecto de emprego.

No que respeita à existência de um projecto profissional para o momento que sucede à saída dos militares, realça-se a semelhança entre os Ramos, conforme se pode observar no gráfico abaixo apresentado.



(Marinha: N=174; Exército: N=1061; Força Aérea: N=121)
Gráfico n.º 7 – Projecto profissional futuro, por Ramo (%)

Neste âmbito e considerando a importância que o Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego (CIOFE) pode desempenhar ao nível dos militares que terminam a prestação de serviço militar, e em particular daqueles que não têm nenhum projecto profissional no momento da sua saída, importa aferir o nível de conhecimento que estes militares têm acerca do CIOFE.

Assim, observa-se que a Marinha é o Ramo que apresenta um maior desconhecimento em relação à existência do CIOFE, cerca de 83% dos militares não têm conhecimento da existência deste Centro. A realidade do Exército e da Força Aérea não é muito diferente, dado que 61,80% e 65,80% respectivamente não sabem igualmente da existência do CIOFE.

A caracterização, ao nível das propostas concretas de emprego que os militares têm no momento da sua saída das FA, pretende contribuir para a análise de um projecto para o seu futuro profissional. Assim, de entre os militares que afirmaram ter um projecto profissional futuro, observa-se que cerca de 70% dos militares dos três Ramos não têm propostas concretas de emprego no momento da sua saída da Instituição, conforme se apresenta no gráfico abaixo apresentado.



Gráfico n.º 8 – Distribuição das propostas concretas, por Ramo (%)

Por último, considerámos importante analisar o nível de remuneração a auferir no novo emprego, na medida em que isso reflecte os diferentes graus de empregabilidade e qualificações entre os militares dos Ramos. Relativamente à Marinha, verificamos que 70,5% dos militares vão auferir entre 601 euros a 1700 euros. Quanto ao Exército, observa-se que a categoria com maior representação é entre os 601 e 900 euros (40,4%) de entre os militares que já tinham uma proposta concreta de emprego no momento da sua saída. No que

concerne à Força Aérea, importa realçar que cerca de 31% dos militares vão auferir entre 901 a 1200 euros e que 25% vão auferir mais de 1700 euros.

Categorias	Ramo			
	Marinha	Exército	Força Aérea	Total
até 475 euros	1 2,0%	17 4,1%	2 6,3%	20 4,0%
entre 476 a 600 euros	7 13,7%	81 19,5%	0 ,0%	88 17,6%
entre 601 a 900 euros	12 23,5%	168 40,4%	7 21,9%	187 37,5%
entre 901 a 1200 euros	12 23,5%	53 12,7%	10 31,3%	75 15,0%
entre 1201 a 1700 euros	12 23,5%	43 10,3%	5 15,6%	60 12,0%
mais de 1700 euros	7 13,7%	54 13,0%	8 25,0%	69 13,8%
Total	51 100,0%	416 100,0%	32 100,0%	499 100,0%

Tabela n.º 11 – Remuneração do novo emprego, por Ramo

9. Conclusão

Em jeito de conclusão, e com o intuito de fornecer uma caracterização representativa da população em estudo, apresentar-se-á um perfil do militar que sai da Instituição Militar, por cada Ramo das FA, de acordo com a compilação das características que obtiveram maior expressão percentual face às diversas variáveis abordadas.

Relativamente à Marinha verifica-se que o militar que sai da Instituição militar caracteriza-se pelo seguinte perfil: sexo masculino; 24 anos de idade; solteiro; natural do distrito de Lisboa. Quanto ao nível de escolaridade, possui o 12.º ano ou nível 4 de qualificação não tendo reprovado nenhuma durante o seu percurso escolar. No que diz respeito ao percurso profissional, não possui nenhuma experiência profissional prévia antes do ingresso nas FA. Teve conhecimento da possibilidade de ingressar nas FA através da *Internet*, e por outro lado, considera a informação prestada pelo Ramo acerca das “exigências à vida militar” como realista. Teve conhecimento do RI durante a formação e o incentivo que melhor conhece é o “direito ao subsídio de desemprego após o final do tempo máximo de contrato”. A principal razão para ingresso no Ramo prende-se com a dimensão militar, permanecendo na Instituição em média três anos e meio. Ao nível da satisfação organizacional, verifica-se que este militar está mais satisfeito com “a forma como foi tratado pelos camaradas”, pelo que recomendaria o ingresso neste Ramo a um amigo, mas apenas se ele não tivesse outra alternativa. A principal razão porque saiu da Instituição militar deveu-se pela “dificuldade de acesso aos Quadros Permanentes das Forças Armadas”. Quanto ao momento da saída, verifica-se que já tem um projecto profissional futuro, mas não tem nenhuma proposta concreta de emprego e desconhece a existência do CIOFE.

No que concerne ao Exército, observa-se que o militar que sai da Instituição caracteriza-se pelo seguinte perfil: sexo masculino; tem 25 anos de idade; solteiro; natural do distrito do Porto. Quanto ao nível de escolaridade tem o 12.º ano ou nível 4 de qualificação, tendo reprovado uma vez ao longo do seu percurso escolar. O seu percurso profissional, caracteriza-se por ter uma experiência profissional prévia a tempo inteiro. Teve conhecimento da possibilidade de ingressar através de amigos, e por outro lado, considera a

informação prestada pelo Ramo relativamente às “exigências à vida militar” como realista. Teve conhecimento do RI durante a prestação de serviço militar, sendo que o incentivo que melhor conhece é o “direito ao subsídio de desemprego após o final do tempo máximo de contrato”. A principal razão de ingresso nas FA prende-se com a dimensão instrumental, sendo que a sua permanência na Instituição Militar é em média 4 anos. No que respeita à satisfação organizacional, verifica-se que este militar se encontra mais satisfeito com “a forma como foi tratado pelos camaradas”ⁱ, pelo que recomendaria, apenas se não tivesse outra alternativa profissional, o ingresso neste Ramo a um amigo. A principal razão porque saiu das FA, adveio do facto das “suas expectativas pessoais não corresponderam à realidade da vida militar”. Após a saída do Ramo, verifica-se que este já possui um projecto profissional futuro, apesar de não possuir nenhuma proposta concreta de emprego, todavia, desconhece a existência do CIOFE.

Por último, e no que diz respeito à Força Aérea, o militar que sai da Instituição militar tem o seguinte perfil: sexo masculino; 27 anos de idade; solteiro; natural do distrito de Lisboa. Quanto ao nível de escolaridade tem o 12.º ano ou nível 4 de qualificação e durante o seu percurso escolar não reprovou nenhuma vez. No que concerne ao seu percurso profissional, não tinha qualquer experiência profissional antes do ingresso nas FA. Teve conhecimento da possibilidade de ingressar nas FA através de familiares. Por outro lado, considera a informação prestada pelo Ramo acerca da “remuneração a auferir” como realista, tendo tido conhecimento do RI durante a prestação de serviço militar. O incentivo que melhor conhece é o “direito ao subsídio de desemprego após o final do tempo máximo de contrato”. A sua principal razão de ingresso prende-se com a dimensão económica e o tempo médio de permanência na Instituição Militar são seis anos e meio. Ao nível da satisfação organizacional verifica-se que está mais satisfeito com “a forma como foi tratado pelos camaradas”, pelo que “recomendaria o ingresso neste Ramo a um amigo sem quaisquer reservas. A razão a que o militar atribuiu mais importância para sair da Instituição foi a possibilidade de ingressar noutra emprego. Quanto ao momento posterior à saída da Instituição, verifica-se que este militar já tem um projecto profissional futuro, desconhece a existência do CIOFE e não tem nenhuma proposta concreta de emprego.

ⁱRelatório do grupo de trabalho: HFM-107 – www.rto-nato.int

ⁱⁱDados fornecidos pelos três Ramos das Forças Armadas

ⁱⁱⁱ No âmbito do item “fontes de informação”, cada militar podia assinalar no máximo três opções de resposta