

**JORGE FILIPE DE OLIVEIRA CONÇALVES COBRA**



# MILITARES CONTRATADOS: VIVÊNCIA E REINserÇÃO

**DA VIVÊNCIA À REINTEGRAÇÃO SÓCIO-  
PROFISSIONAL DOS OFICIAIS DO  
EXÉRCITO EM REGIME DE CONTRATO, NO  
MERCADO CIVIL DE TRABALHO**

**Orientação: Professor Catedrático João Pereira Neto**

**Co-orientação: Professor Catedrático Hermano de  
Almeida Carmo**

**UNIVERSIDADE ABERTA**

**LISBOA 2005**

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Prof. Doutor João Pereira Neto, e ao Prof. Doutor Hermano de Almeida e Carmo pela douta orientação, tendo sido incansáveis na dedicação e apoio demonstrado.

Ao Ex.mo Sr. Director Geral do Pessoal e Recrutamento Militar Dr. Alberto Coelho e, ao Subdirector Geral Major General Fernando Aguda, por terem desde cedo reconhecido a importância desta investigação para o Ministério da Defesa Nacional.

Ao Ex.mo Sr. General Chefe de Estado Maior do Exército por ter despachado favoravelmente o requerimento a pedir autorização para a aplicação dos inquéritos por questionário.

Ao Ex.mo Sr. Tenente General Belchior Vieira pela amizade e pelo apoio documental à estrutura teórica da investigação.

Ao Ex.mo Sr Comandante do Centro de Classificação e Selecção de Lisboa por me ter facilitado numa fase inicial os meios e a disponibilidade necessárias para a realização deste trabalho.

À minha família por me ter incentivado e apoiado durante a elaboração da tese.

A todos que de uma maneira ou outra possibilitaram que este estudo se efectuasse.

## **GLOSSÁRIO**

**AM** - Academia Militar

**ADME** - Assistência na Doença aos Militares do Exército

**ANCE** - Associação Nacional de Contratados do Exército

**BGCM** - Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar

**CCEM** - Concelho de Chefes de Estado-maior

**CCSeI** - Centros de Classificação e Selecção

**CHAT** - Chefia de Abonos e Tesouraria

**CmdInst** - Comando da Instrução

**CmdPess** - Comando do Pessoal

**Cmdt** - Comandante

**CPAE** - Centro de Psicologia Aplicada do Exército

**CRP** - Constituição da República Portuguesa

**CRec** - Centros de Recrutamento

**DAMP** - Direcção de Administração e Mobilização de Pessoal

**DASP** - Direcção de Apoio de Serviços de Pessoal

**DGPRM** - Direcção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar

**DSF** - Direcção dos Serviços de Finanças

**DSS** - Direcção dos Serviços de Saúde

**DivPessIEME** - Divisão de Pessoal do Estado-maior do Exército

**DR** - Direcção de Recrutamento

**DSI** - Direcção dos Serviços de Intendência

**EMFAR** - Estatuto dos militares das Forças Armadas

**ESE** - Escola de Sargentos do Exército

**FA** - Forças Armadas

**FSeg** - Forças de Segurança

**GabCEME** - Gabinete do Chefe de Estado-maior do Exército

**GML** - Governo Militar de Lisboa

**GNR** - Guarda Nacional Republicana

**HP** - Hospital Militar

**IAEM** - Instituto de Altos Estudos Militares

**IEFP** - Instituto de Emprego e Formação Profissional

**LDN** - Lei da Defesa Nacional

**LOBOFA** - Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas

**LDNFA** - Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas

**LSM** - Lei de Serviço Militar

**LPM** - Lei da Programação Militar

**LO** - Lei Orgânica

**MDN** - Ministério da Defesa Nacional

**OGFE** - Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento

**PSP** - Polícia de Segurança Pública

**QP** - Quadro Permanente

**RC** - Regime de Contrato

**RI** - Regulamento de Incentivos à prestação de serviço militar nos regimes de contrato e de voluntariado

**RLSM** - Regulamento da Lei de Serviço Militar

**RPMNIP** - Repartição de Pessoal Militar não Permanente

**RV** - Regime de Voluntariado

**SEN** - Serviço Efectivo Normal

**SIE** - Serviço de Informática do Exército

**SIPRP** - Secção de Informação, Protocolo e Relações Públicas

**SMO** - Serviço Militar Obrigatório

**TAT** - Tropas Aerotransportadas

**U/E/O** - Unidades, Estabelecimentos ou Órgãos

**UNIVA** - Unidade de Inserção na Vida Activa

RESUMO .....	Erro! Marcador não definido.
INTRODUÇÃO .....	Erro! Marcador não definido.
1. Modelo de Análise .....	Erro! Marcador não definido.
2. Metodologia .....	Erro! Marcador não definido.
3. Técnicas de Pesquisa .....	Erro! Marcador não definido.
4. O Universo de Pesquisa .....	Erro! Marcador não definido.
5. Distribuição dos militares em RC por anos de serviço, no activo e na disponibilidade .....	Erro! Marcador não definido.
6. Representação Amostral .....	Erro! Marcador não definido.
PARTE I .....	Erro! Marcador não definido.
SOCIOLOGIA MILITAR .....	Erro! Marcador não definido.
CAPÍTULO 1 – A EVOLUÇÃO DA SOCIOLOGIA MILITAR ..	Erro! Marcador não definido.
<b>erro! Marcador não definido.</b>	
1. Os percussores da Sociologia Militar .....	Erro! Marcador não definido.
2. Evolução da Sociologia Militar .....	Erro! Marcador não definido.
2.1. Século XIX .....	Erro! Marcador não definido.
2.2. I Guerra Mundial .....	Erro! Marcador não definido.
2.3. Período entre as I e II Guerras Mundiais ..	Erro! Marcador não definido.
2.4. II Guerra Mundial .....	Erro! Marcador não definido.
3. A Sociologia Militar depois da II Guerra Mundial .....	Erro! Marcador não definido.
<b>erro! Marcador não definido.</b>	
CAPÍTULO 2 – OS TEMAS AGLUTINANTES DA SOCIOLOGIA MILITAR .....	Erro! Marcador não definido.
1. A Polemologia: Principais autores .....	Erro! Marcador não definido.
1.1 A guerra como objecto de estudo da ciência social ...	Erro! Marcador não definido.
<b>erro! Marcador não definido.</b>	
1.2. A guerra no pós-modernismo militar .....	Erro! Marcador não definido.
2. Profissão militar .....	Erro! Marcador não definido.
2.1. Bosquejo histórico .....	Erro! Marcador não definido.
2.2. O militar profissional .....	Erro! Marcador não definido.
3. Organização Militar .....	Erro! Marcador não definido.
3.1. O recrutamento militar .....	Erro! Marcador não definido.
3.2. A Institucionalização das Forças Armadas .....	Erro! Marcador não definido.
<b>erro! Marcador não definido.</b>	
3.3. A condição militar .....	Erro! Marcador não definido.
4. Relações Civis-militares .....	Erro! Marcador não definido.
4.1. Poder Político e Instituição Militar .....	Erro! Marcador não definido.
4.2. Caracterização da subordinação militar ao Poder Político .....	Erro! Marcador não definido.
<b>erro! Marcador não definido.</b>	
4.3. Caracterização das competências do Poder Político em relação à área militar .....	Erro! Marcador não definido.
4.4. Diálogo político-militar .....	Erro! Marcador não definido.
4.5. Controlo governamental da Instituição Militar .....	Erro! Marcador não definido.
<b>erro! Marcador não definido.</b>	
4.6. O Intervencionismo militar na política interna .....	Erro! Marcador não definido.
<b>erro! Marcador não definido.</b>	

## CAPÍTULO 3 – A SOCIOLOGIA MILITAR COMO SOCIOLOGIA ESPECIAL

.....**Erro! Marcador não definido.**

1. O papel da Sociologia no estudo da organização militar **Erro! Marcador não definido.**
2. Porquê uma Sociologia Militar? .....**Erro! Marcador não definido.**
3. A investigação na Sociologia Militar: Alguns obstáculos**Erro! Marcador não definido.**

PARTE II .....**Erro! Marcador não definido.**

TEORIAS E MODELOS DE ORGANIZAÇÃO MILITAR ..... **Erro! Marcador não definido.**

CAPÍTULO 4 – O ESTUDO DA ORGANIZAÇÃO MILITARE**Erro! Marcador não definido.**

1. Enquadramento conceptual .....**Erro! Marcador não definido.**
2. Teorias da motivação e satisfação organizacional ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.1. Teorias de Processo .....**Erro! Marcador não definido.**
  - 2.2. Teorias de Conteúdo .....**Erro! Marcador não definido.**
  - 2.3 A motivação como factor condicionante à implicação organizacional dos militares .....**Erro! Marcador não definido.**
3. A cultura organizacional no Exército .....**Erro! Marcador não definido.**
  - 3.1. A Socialização Organizacional .....**Erro! Marcador não definido.**
  - 3.2. A Empresa Militar .....**Erro! Marcador não definido.**
  - 3.3. O poder e a autoridade militar .....**Erro! Marcador não definido.**
  - 3.4. O conflito entre os militares do quadro permanente e os militares contratados .....**Erro! Marcador não definido.**
  - 3.5. A comunicação organizacional no exército ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 3.6. A mudança organizacional no Exército Português .. **Erro! Marcador não definido.**

CAPÍTULO 5 – TEORIAS E PERCURSOS DE PROFISSIONALIZAÇÃO

MILITAR NAS FA'S OCIDENTAIS.....**Erro! Marcador não definido.**

1. A teoria Institucional versus a Ocupacional (I/O) ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 1.1. Da lógica vocacional para a lógica ocupacional..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 1.2. O modelo ocupacional na pós-modernidade ..... **Erro! Marcador não definido.**
2. Um estudo de caso: Percurso profissional do General Collin Powell.....**Erro! Marcador não definido.**

CAPÍTULO 6 – MODELOS DE ORGANIZAÇÃO E RECRUTAMENTO

MILITAR.....**Erro! Marcador não definido.**

1. Alguns modelos de organização militar europeus..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 1.1. Modelo Sueco .....**Erro! Marcador não definido.**
  - 1.2. Modelo Norueguês.....**Erro! Marcador não definido.**
  - 1.3. Modelo Dinamarquês.....**Erro! Marcador não definido.**

- 1.4. Modelo Holandês ..... **Erro! Marcador não definido.**
- 1.5. Modelo Israelita ..... **Erro! Marcador não definido.**
- 1.6. Modelo Suíço ..... **Erro! Marcador não definido.**
- 2. Descrição e análise de modelos de organização e recrutamento profissionais e mistos ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.1. Modelo Norte-Americano ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.2. Modelo Britânico..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.3. Modelo Francês ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.4. O Modelo Espanhol..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.5. Modelo Alemão..... **Erro! Marcador não definido.**
- 3. O percurso de profissionalização do Exército Português **Erro! Marcador não definido.**
  - 3.1. Os contratados no percurso de profissionalização do Exército Português ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 3.2. Quadro Legal de referência da Lei do Serviço Militar ..... **Erro! Marcador não definido.**

**PARTE III ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.**

**ESTUDO EMPÍRICO ..... ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.**

**CAPÍTULO 7 – APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS ...ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.**

- 1. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DOS OFICIAIS SUPERIORES E OFICIAIS GERAIS DO EXÉRCITO ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 1.1. Postura dos militares do quadro permanente face aos militares contratados do Exército ..... **Erro! Marcador não definido.**
- 2. OFICIAIS E SARGENTOS RC NO ACTIVO ... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.1 - Descrição biográfica dos inquiridos ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.2 - Progresso académico..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.3 - Formação e Certificação Profissional ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.4 - Inserção no Mercado de Trabalho Civil... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.5 - Satisfação organizacional dos militares contratados..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 2.6. Incentivos constantes do Regulamento de Incentivos ..... **Erro! Marcador não definido.**
- 3. OFICIAIS E SARGENTOS CONTRATADOS NA DISPONIBILIDADE. **Erro! Marcador não definido.**
  - 3.1 - Descrição biográfica dos inquiridos ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 3.2 - Inserção profissional ..... **Erro! Marcador não definido.**
  - 3.3. Aplicação prática do Regulamento de Incentivos .... **Erro! Marcador não definido.**

**CAPÍTULO 8 – ANÁLISE DOS DADOS..... ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.**

- 1. O percurso profissional dos militares RC ..... **Erro! Marcador não definido.**
- 2. O exército português como entidade empregadora ..... **Erro! Marcador não definido.**
- 3. A reinserção profissional dos militares RC..... **Erro! Marcador não definido.**
- 4. O confronto com o desemprego ..... **Erro! Marcador não definido.**

5. Aplicabilidade do Sistema de Incentivos à população estudada: Sugestões .....	<b>Erro! Marcador não definido.</b>
5.1. Sugestões finais .....	<b>Erro! Marcador não definido.</b>
CONCLUSÕES.....	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
BIBLIOGRAFIA .....	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>

### **RESUMO**

O avanço científico e tecnológico conduziu à substituição dos exércitos de massas por forças de elite, de dimensões reduzidas. Este facto e o de todos os cidadãos terem direitos iguais pôs em causa a conscrição.

Em consequência os estados tiveram de recorrer ao recrutamento de voluntários para manter as Forças Armadas. Esta tarefa é tanto mais espinhosa quanto maior for a prosperidade desses estados e das entidades empregadoras que concorrem, no mercado de trabalho com as Forças Armadas.

Estas tiveram de criar sistemas de incentivos muito apelativos tanto no que se refere ao período do contrato, como ao da reinserção na vida activa civil.

Portugal possui um quadro legal adequado e regulamentado, mas a falta de coordenação entre as entidades envolvidas e a escassez de meios financeiros dificultam o recrutamento dos mais aptos, pelas Forças Armadas, que têm de recorrer aos Centros de Emprego.

Esta situação torna ansiosos, quanto ao futuro, os voluntários em regime de contrato, frustra as expectativas dos ex-contratados e provoca desconforto nos militares do quadro permanente, face à dificuldade ou impossibilidade de concretizar um seu eventual desejo de reconversão profissional.

Desta forma, a nossa investigação assenta essencialmente na dinâmica do recrutamento, da retenção e da reinserção dos militares contratados que passam alguns anos das suas vidas no interior da organização militar.

Do estudo efectuado, concluímos que: 1) a variável «vínculo institucional» é importante na formação de atitudes e comportamentos nos militares do Exército; 2) existe cepticismo por parte dos militares contratados no que respeita à inserção ou reinserção no mercado civil de trabalho; 3) o «Sistema de Incentivos» é encarado como factor motivador para o recrutamento e não como mecanismo actuante de reintegração socio-profissional.

## **INTRODUÇÃO**

Fraga (1992:1) afirma que, *“um jovem que dê entrada numa academia militar, ou num quartel de instrução tem de alterar o seu comportamento psicológico para se transformar num militar profissional”*.

Com efeito a socialização militar não é um mero processo cognitivo, não visa apenas ensinar, mas procura alterar formas de pensar, de agir e de sentir. Trata-se de uma ressocialização, posta em prática com algum rigor há cerca de dois séculos, mas recolhendo toda a experiência que desde sempre o homem foi desenvolvendo no modo de fazer a guerra.

Existem actualmente dois grandes e complexos desafios para os Estados, a instituição militar e os militares contratados: 1) o fim do Serviço efectivo Normal e a consequente passagem para um exército de voluntários; 2) a integração dos ex- militares contratados no mercado civil de trabalho.

No que respeita à passagem a um exército de voluntários, importa ter em mente que a maior parte das praças, sargentos e oficiais, em Regime de Contrato, provém, essencialmente, dos jovens, que, quando prestavam o serviço militar obrigatório, decidiram aderir ao regime de voluntariado, ou, então, no caso das tropas especiais, provém essencialmente dos mancebos que, durante a inspecção militar de conscritos, se voluntarizavam para as referidas tropas (Operações Especiais, Fuzileiros, Comandos, e Pára-quedistas).

No que se refere à reintegração sócio-profissional dos ex-militares contratados, esta é de carácter obrigatório, pois o Exército Português não integra nos seus Quadros Permanentes militares oriundos do regime de contrato.

Estes dois factos coexistem no quadro dos actuais condicionamentos das forças armadas, pois é provável a manutenção, sem variações significativas nos anos que se avizinham, do orçamento de funcionamento do Exército.

Isto significa que, uma parte substancial dos recursos financeiros se destina a despesas com a modernização do equipamento do Exército, deixando menor margem para as despesas com o pessoal.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A reorganização do Exército decorre, entre outros, de dois factores: o primeiro prende-se com a necessidade de proceder a arranjos organizacionais, que resultam da consciência de que pode funcionar melhor; o segundo está ligado à alteração radical no modo de recrutar recursos humanos em regime de voluntariado.

Neste trabalho propomo-nos estudar as repercussões, a nível individual, do processo de socialização, que tem lugar na organização militar, e analisar de que forma esse processo condiciona a reintegração profissional dos ex-militares contratados.

Para atingir estes dois objectivos o trabalho empírico procura observar, com particular atenção, o ciclo de vida do pessoal contratado, desde a sua entrada no Exército, até à sua reentrada na sociedade civil.

O presente estudo inclui uma parte de reflexão teórica e uma outra de apresentação e discussão dos dados da investigação realizada.

Segundo Thomas Kuhn, uma investigação *“de uma determinada especialidade, num determinado momento, revela um conjunto de ilustrações recorrentes e quase padronizadas de diferentes teorias nas suas aplicações conceituais, instrumentais e na observação”* (Kuhn, 1970:67).

Desta forma, o cientista domina uma espécie de mapa do conhecimento, limitada à sua zona de escolha. Enfim, ele tem a assimilação de um roteiro. Isto ocorre desse modo porque *“...uma comunidade científica, ao adquirir um paradigma, adquire igualmente um critério para a escolha de problemas que, enquanto o paradigma for aceite, poderemos considerar como dotados de uma solução possível”* (Kuhn, 1970:60).

Assim, a primeira e a segunda parte desta investigação, são dedicadas à revisão da literatura julgada pertinente para melhor compreender a problemática subjacente ao trabalho, e a última à apresentação e discussão dos resultados da investigação.

Podemos assim entender este trabalho sobretudo como uma construção de raciocínio, que acompanha a investigação empírica, baseado na análise dos resultados à luz da teoria de base (teoria institucional/ocupacional).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Desta forma a primeira e a segunda partes, tentam fazer a ponte entre as teorias desenvolvidas pela Sociologia Militar e pela Sociologia das Organizações, e a sua aplicação à instituição militar.

Paralelamente a uma revisão de literatura relativa ao processo de profissionalização das Forças Armadas, é exposta a teoria Institucional/Ocupacional, de Charles Moskos, para melhor se entender a caracterização dos modelos organizacionais apresentados.

Como enquadramento conceptual, foi feita uma abordagem à teoria organizacional, dentro da qual escolhemos as teorias da motivação, com interesse para o tema, tendo-as agrupado em teorias de conteúdo e de processo para que pudéssemos concluir sobre as implicações que decorrem do facto do Exército corresponder ou não às motivações e necessidades dos jovens.

Por sua vez o modelo de análise inclui a descrição da população estudada (oficiais e sargentos contratados pertencentes à Guarnição Militar de Lisboa, de todas as Armas do Exército, na situação de activo, e na disponibilidade), assim como o procedimento adoptado para definir a amostra e construir os inquéritos.

Essencialmente, fomos colher dados a três universos diferentes: o dos militares que prestam serviço em Regime de Voluntariado e em Regime de Contrato; o dos cidadãos que já prestaram serviço militar em RV/RC; e o das entidades que, no Ministério de Defesa Nacional e no Exército, estão envolvidas na implementação do regulamento de incentivos.

Os resultados são apresentados e, após alguns comentários relativos aos da amostragem, são referidas medidas que atestam o grau de confiança e validade do inquérito por questionário.

Na última parte, inicia-se a discussão dos resultados com o equacionamento da hipótese, logo seguida da caracterização da população estudada. São também discutidos os vários objectivos definidos com a hipótese.

Trata-se da discussão, sobre quais serão os «verdadeiros» objectivos da organização militar, quando entendidos como os valores que orientam a actividade de um grupo de indivíduos.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Cingido à investigação em meio militar, o modelo inclui, assim, dois níveis de análise: o organizacional, tentando situar a organização militar como instituição ou como local de trabalho; e o individual, comparando o serviço militar a uma vocação ou a um emprego.

A organização militar, especialmente em tempo de paz, poderá vir a identificar-se com qualquer grande empresa burocrático-industrial, substituindo liderança por gestão, soldados por recursos humanos, e tradições por contratos.

Nesta lógica, a análise à execução prática do regulamento de incentivos, assim como a reentrada no mercado de trabalho dos ex-militares contratados constituíram-se na nossa preocupação central.

Este assunto reveste-se de especial importância, pelas implicações que tem na motivação dos indivíduos que prestam serviço em RV/RC, assim como no aliciamento de jovens para esses regimes.

Procedemos também a uma análise da legislação recentemente aprovada, o Regulamento da Lei do Serviço Militar e o Regulamento de Incentivos à prestação de serviço militar em RV e RC. Aí salientamos as alterações mais significativas em relação à anterior Lei do Serviço Militar.

Estabelecemos a comparação entre o regime de incentivos publicado em 1991 e o Regulamento de Incentivos aprovado em 2000.

Tentamos avaliar se a legislação recentemente aprovada responde às motivações dos jovens que pretendem ingressar no RV/RC.

Feita a análise, concluímos se existem disfunções no planeamento e aplicação do Regulamento de Incentivos, no que respeita à prestação de serviço militar nos regimes de Voluntariado e de Contrato, que influenciem negativamente o processo de recrutamento voluntário.

### **1. Modelo de Análise**

Pretende-se, com esta investigação, estudar os fenómenos decorrentes da integração dos indivíduos na instituição militar, no que respeita aos aspectos ressocializadores inerentes e aos condicionalismos que essa ressocialização impõe, na reintegração sócio-profissional no mundo de trabalho civil.

Dentro destes objectivos, pretende-se verificar a seguinte hipótese, «**A perspectiva de falta de continuidade, imposta pelo tipo de vínculo profissional, conduz o militar contratado a uma desmotivação gradual, a uma ausência de identificação com a instituição militar, e à procura de realização profissional no exterior da instituição**», que alicerçada numa reflexão teórica e num conhecimento preparatório do fenómeno estudado, se exprime como uma proposição e uma possível explicação para alguns dos comportamentos dos objectos reais estudados.

A formulação do problema, a construção de hipóteses e a identificação das relações entre variáveis constituem passos essenciais do sistema conceptual da pesquisa. À medida que estas tarefas se realizam, o trabalho assume o carácter de um sistema coerente de conceitos e proposições.

O estabelecimento desse sistema conceptual, é assim essencial para que o problema assumo significado científico, e para que exista uma verdadeira relação entre a construção do modelo de análise e a nossa investigação no que respeita à análise posterior dos dados recolhidos em contacto com os factos empíricos.

Face ao tema proposto, «**Da vivência à reintegração sócio-profissional dos oficiais do exército em RC**», este trabalho pretende ser um contributo para o esforço de adaptação e modernização do Exército Português, face à introdução de um novo modelo de serviço militar baseado no voluntariado.

Assim, importa saber se o Regulamento de Incentivos, recentemente aprovado é suficientemente atractivo para incrementar as adesões aos regimes de voluntariado e de contrato, determinar de que forma a Instituição Militar corresponde às expectativas ou motivações dos jovens que prestam serviço militar em RV e RC, e de que forma os reintegra na sociedade civil.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Para isso, pretendemos, por um lado, identificar as motivações que têm os indivíduos para ingressar no RC e verificar se os benefícios previstos no RI vão ao encontro dessas motivações.

Por outro lado, propomo-nos analisar as actuais práticas relacionadas com o sistema de incentivos, que implicações podem daí resultar e como podem ou não favorecer a reintegração sócio-profissional dos militares RC.

Subjacente a estes objectivos pode-se definir um conjunto de questões que funcionam como **problemática** orientadora do estudo.

Estas questões passam pela **aceitação dos militares em relação ao novo regime proposto; em que condições aceitaram o ingresso; qual a atractividade que os incentivos propostos têm junto dos RC enquanto entidade empregadora; quais as representações que os militares construíram acerca da Instituição Militar, nomeadamente em termos do prestígio profissional que possibilita; e de que forma o Exército reintegra o militar contratado na sociedade civil.**

A adaptação do Exército Português, ao novo modelo de serviço militar terá de ter em conta, necessariamente, um sistema de recrutamento eficaz.

O êxito deste sistema depende da harmoniosa conjugação de dois factores: a adaptação do Exército ao enquadramento legal, que o leva a concorrer no mercado de trabalho, no qual oferecerá um produto de características bem diferenciadas, e a concretização de um conjunto de incentivos que lhe permita o sucesso sobre a concorrência.

Por outro lado, em termos de quantitativos de pessoal, foi definido o Objectivo Estrutural Mínimo para o Exército, que se traduz em 24.500 militares, sendo 7.000 Oficiais e Sargentos do Quadro Permanente (QP), 1500 Oficiais e Sargentos do RV/RC, 16.000 Praças em RV/RC e 6.000 civis.

Segundo dados recolhidos no Gabinete de Apoio da Direcção de Administração e Mobilização de Pessoal (DAMP) e referentes a 19 de Junho de 2004, verificamos que existem 1.907 Oficiais e Sargentos do RV/RC e 9.132 Praças em RV/RC.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Daqui se percebe que, quanto à obtenção de Oficiais e Sargentos em RV/RC, existe um excesso de quantitativos, mas em relação às praças, em RV/RC, existe um défice de 6.868 praças, em relação ao pretendido pelo Exército. É por este motivo que um dos desafios que se coloca ao Exército, será no futuro colmatar esta lacuna em praças RV/RC.

Dada a natureza deste trabalho, assim como as limitações a ele inerentes, e ainda pela vastidão do tema, pretendemos analisar o Exército, por ser o Ramo que apresenta menor número de voluntários e contratados face às suas necessidades.

Dentro do Exército pretendemos limitar o estudo à categoria de oficiais e sargentos. Propomo-nos analisar e relacionar a forma como as práticas relativas aos incentivos legislados estão a ser executados, no Exército, como factor que pode afectar as motivações para o ingresso, assim como a sua reintegração profissional «forçada».

A estrutura temática adoptada, visa possibilitar aos intervenientes a oportunidade de reflexão e debate acerca de aspectos de natureza técnica e científica, relacionados com a problemática dos RV/RC na óptica do recrutamento, retenção e reinserção dos militares.

Destes factores destacam-se o limite temporal do contrato, que associado a uma renovação anual, provoca a instalação de fortes sentimentos de instabilidade profissional. Os vencimentos médios dificilmente conseguirão superar o sentimento de instabilidade causado pela temporalidade dos contratos.

Os objectivos específicos da nossa investigação são: **definir o âmbito e o conteúdo da Sociologia Militar; caracterizar o quadro sociológico da profissionalização militar; estudar as motivações para o voluntariado; investigar os fenómenos decorrentes da integração dos oficiais contratados na instituição militar; proceder ao levantamento dos factores determinantes e das consequências das actuais reformas produzidas no Exército; entender as causas da interrupção dos contratos após 8 anos de serviço efectivo no Exército; medir a integração, no mercado civil de trabalho, dos militares em**

**RC; explicar o processo de ressocialização militar; e por fim entender as repercussões para o Exército do fim do Serviço Efectivo Normal.**

## **2. Metodologia**

A metodologia tem por função delimitar o objecto de estudo e o campo de análise; explicar as técnicas de investigação; proceder à sistematização dos resultados empíricos e à formalização do raciocínio.

O que o trabalho empírico tende a exigir é *“a produção de teorias auxiliares, formadas de proposições, conceitos e vias metodológicas capazes de analisar dimensões da realidade sem quebra dos fluxos dos dois sentidos entre o conjunto do paradigma de partida e as operações de recolha e tratamento de informação”* (Almeida, 1986:84).

O nosso percurso metodológico iniciou-se efectuando uma pesquisa bibliográfica e documental sobre o tema.

Definimos em seguida a questão central que guiou a nossa investigação. Seguimos sobretudo uma abordagem mista, embora tendo escolhido o inquérito por questionário como instrumento de observação. Como complemento deste instrumento, realizámos também inquéritos por entrevista efectuando observação directa.

Com base na questão **«De que forma o Exército corresponde às expectativas ou motivações dos jovens que prestam serviço militar em RV e RC, e como os reintegra na vida activa?»** construímos hipóteses orientadoras do estudo, com base na percepção pessoal de que as práticas, relacionadas com os incentivos, têm influência na obtenção de recursos humanos; que a legislação pode incentivar as motivações dos jovens, mas as práticas não estão de acordo com a mesma; e que não existe no Exército uma entidade que integre e coordene a inserção no mercado de trabalho.

Na elaboração do inquérito por questionário, um dos problemas com que nos deparámos foi o facto de as FA's se encontrarem, num período transitório, de adaptação ao novo enquadramento legal da prestação de serviço militar (LSM, RLSM e RI).

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Por existirem militares em RV/RC, que ingressaram em data anterior à publicação dessa legislação e têm direito a benefícios contidos em legislação anterior, regulam-se por disposições transitórias contidas no art.4º do preâmbulo e no Capítulo 1 do Regulamento de Incentivos.

Este aspecto foi tido em conta na elaboração das questões uma vez que além dos incentivos actuais, foram incluídas outras referentes à legislação anterior, para obviar este problema.

Por dificuldades de acessibilidade ao universo dos cidadãos, que já prestaram serviço em RV/RC, não nos foi possível contactá-los pessoalmente a todos para que respondessem ao inquérito.

Decidimos contactar uma entidade (Direcção de Administração e Mobilização de Pessoal) que nos fornecesse o contacto desses cidadãos, para lhes aplicarmos os inquéritos. Optámos por isso pelo método de “*amostragem no local*” (Ghiglione & Matalon, 1993:42).

Guiou-nos a vontade de colher dados que possibilitem a investigação. Verificamos com cuidado as hipóteses levantadas para não correr o risco de enviesar os resultados da amostra A. Questionámos militares a prestar serviço efectivo em RC sobre assuntos relacionados com incentivos de que ainda não tiveram necessidade de beneficiar.

Além desta precaução, elaborámos um instrumento de medida, que se relacionava com a hipótese central, através da desconstrução de dimensões de análise em variáveis e indicadores, conforme se mostra no seguinte quadro.

DIMENSÕES	VARIÁVEIS	INDICADORES	INDÍCES
PERFIL PESSOAL DO INQUIRIDO	<ul style="list-style-type: none"><li>Sexo</li><li>Idade</li><li>Residência</li><li>Posto</li><li>Habilitações literárias</li><li>Experiência profissional</li><li>Especialidade</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fem/Masc</li></ul>	1
		<ul style="list-style-type: none"><li>18-35</li></ul>	2
		<ul style="list-style-type: none"><li>Localidade</li></ul>	3
		<ul style="list-style-type: none"><li>2ºsarg/tenente</li></ul>	6
		<ul style="list-style-type: none"><li>12º/licenciatura</li></ul>	4,12,13
		<ul style="list-style-type: none"><li>Com/Sem</li></ul>	5
		<ul style="list-style-type: none"><li>Operacional/administrativa</li></ul>	7
MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL	Limitações inerentes à carreira de oficial miliciano	<ul style="list-style-type: none"><li>Interrupção do vínculo profissional</li></ul>	67
		<ul style="list-style-type: none"><li>Estigmatização</li></ul>	62
		<ul style="list-style-type: none"><li>Graduação hierárquica limitada</li></ul>	66

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

<b>GRAU DE IDENTIFICAÇÃO COM A INSTITUIÇÃO</b>	Satisfação organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrada no mercado de trabalho</li> <li>Tempo de contrato</li> <li>Motivação para o RC</li> </ul>	10,43 8 9,14,68,69
<b>REALIZAÇÃO PROFISSIONAL</b>	Perspectivas de fazer carreira militar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuidade dos contratos</li> <li>Desempenho</li> <li>Concursos ao Quadro das FA's</li> <li>Satisfação organizacional</li> </ul>	63 60,76 39 61,69
<b>ALTERAÇÃO DO ESTATUTO SÓCIO PROFISSIONAL</b>	Passagem de militar a civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Referências comportamentais</li> <li>Conhecimentos técnicos</li> <li>Relações sociais</li> <li>Desemprego</li> </ul>	57,58 36,45 62,65 46,48
<b>REPERCUSSÕES DA RESSOCIALIZAÇÃO MILITAR</b>	Alterações comportamentais	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distanciamento em relação à soc. Civil</li> <li>Mudança nos quadros de referência</li> <li>Interiorização da hierarquia militar</li> <li>Adequação aos valores da instituição</li> </ul>	65 70,72 66,71 71,72
<b>MUDANÇA ORGANIZACIONAL</b>	Processo de civilização da instituição militar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realização profissional exterior à instituição</li> <li>Incentivos à progressão nos estudos</li> <li>Duplo emprego</li> <li>Aumento da competitividade</li> <li>Compensação monetária</li> <li>Perspectivas de formação profissional</li> </ul>	54,75 16,17,18,19,20, 21,22,23,24,25 37 64 82 27,28,29,59
<b>INTEGRAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO</b>	Integração em contextos profissionais diferentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtenção de um novo emprego</li> <li>Formação profissional</li> <li>Apoios da instituição (incentivos)</li> <li>Situação profissional</li> </ul>	34,35,40,42,47, 49,55,56 26,30,31,32,33, 41 38,26,22,25 11,15,44,50,51, 52,53,73
<b>ENQUADRAMENTO LEGAL DOS INCENTIVOS</b>	Aplicação do Regulamento de Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilização dos incentivos</li> <li>Políticas de apoio</li> <li>Diploma de incentivos</li> <li>Objectivos profissionais</li> </ul>	77,78,81 80 79,83 74

Como hipóteses derivadas da hipótese principal foram construídas as seguintes: **Os cidadãos, que prestaram serviço em RV/RC, beneficiaram de poucos apoios, na sua inserção no mercado de trabalho; algumas das práticas actuais de recrutamento reflectem-se negativamente na obtenção de recursos humanos.**

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Ao estabelecer este plano de observação empírica, pretendemos observar a instituição militar através de hipóteses que expressem em termos lógicos, as relações entre variáveis, de modo a perceber se há relação de dependência e influência entre si. Os variáveis tornam-se assim mensuráveis pelos indicadores e estes pelos índices.

Para efectuarmos a análise às entidades com responsabilidades na implementação do sistema de incentivos, efectuámos entrevistas livres, a militares e civis, , pertencentes a órgãos de planeamento (DGPRM), (EME) e (DAMP) que desempenham funções na área do pessoal.

Este estudo utilizou diversificadas fontes de informação e recorreu a variados dados, colhidos em diferentes momentos e situações.

Recorre-se assim à triangulação de técnicas, tanto na construção do inquérito por questionário (questões abertas e fechadas), como no tratamento a que são sujeitas (análise de conteúdo e análise estatística).

R. Bogdan e S. Biklen, ao referirem as exigências de aproximação da pesquisa qualitativa chamam a atenção para o seguinte facto: "*Conduzir investigação qualitativa assemelha-se mais ao estabelecimento de uma amizade, do que a um contrato. Os sujeitos têm uma palavra a dizer no tocante à regulação da relação, tomando decisões constantes relativamente à sua participação*" (R. Bogdan & S. Biklen, 1994:76).

Apesar da metodologia adoptada não resultar em técnicas similares às da observação participante, que mais seguramente nos permitiriam observar as relações de interacção, estabelecidas entre os actores sociais em presença, foi possível, através dos episódios narrados pelos sujeitos, apercebermo-nos do tipo de interacção estabelecida entre si.

Assim, foi nossa preocupação integrar, por detrás das representações enunciadas através do discurso, o tipo de relações interpessoais e sociais predominantes na caracterização das amostras.

### **3. Técnicas de Pesquisa**

*“O método é a selecção de técnicas, o controle da sua utilização, a integração dos resultados obtidos”* (Almeida, 1986:80).

Por outro lado as técnicas de investigação são *“conjuntos de procedimentos bem definidos e transmissíveis, destinados a produzir certos resultados na recolha e tratamento da informação referida pela actividade de pesquisa”* (idem:78).

As técnicas de pesquisa utilizadas na realização deste estudo, no âmbito da investigação foram: pesquisa bibliográfica, análise documental, e o inquérito por questionário e por entrevista, aplicado às duas amostras.

Assim os inquéritos por questionário foram aplicados ao total das amostras A e B, enquanto os inquéritos por entrevista livre foram direccionados a militares detentores de informação especializada, na área de incentivos e reintegração do pessoal contratado do exército.

Apesar do facto de o guião da entrevista indicar a orientação pretendida, houve o cuidado de dar espaço aos entrevistados para que estes se expressassem livremente, tendo por base as orientações do manual de A. Estrela que refere o seguinte conselho: *“Evitar, na medida do possível, dirigir a entrevista; não restringir a temática abordada; esclarecer os quadros de referência utilizados pelos entrevistados”* (Estrela, 1990:354).

Assim sendo, os factos, ou os fenómenos estudados, foram reconstituídos a partir das declarações dos actores, ou dos vestígios daqueles que os visualizaram e testemunharam directa ou indirectamente.

Nestes termos, o campo de observação do investigador foi de antemão muito amplo, sendo apenas limitado pelos objectivos da investigação.

*“A análise e a interpretação aparecem sempre relacionadas. Enquanto que a análise organiza os dados para o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação, a interpretação procura o sentido mais amplo das respostas, através da sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos”* (Figueiredo, 1994:156).

A análise das informações teve ainda uma segunda função: interpretar factos inesperados, consequentes da riqueza da própria realidade social, que, por si própria, é muito mais abrangente do que a hipótese levantada na nossa

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

investigação, ou a de rever e afinar hipóteses, para que, na discussão final, estivéssemos em condições de sugerir o aperfeiçoamento do nosso modelo de análise ou de propor pistas de reflexão para o futuro.

Na apreciação dos dados obtidos através dos inquéritos, utilizou-se a análise de conteúdo temática, e a categorização de ideias base, para se chegar à descrição do conteúdo das mensagens, no sentido de obter indicadores, quantitativos ou não, que permitiram a inferência de conhecimentos relativos às condições de recepção e produção das mensagens, utilizando actores sociais privilegiados (com acesso a informação especializada). Utilizou-se ainda a codificação das opiniões dos inquiridos.

No entanto a análise de conteúdo temática tem alguns inconvenientes " *A análise temática é apenas um meta discurso emitido pelo codificador, sobre o discurso, e ninguém pode analisar as condições de produção deste meta discurso e seu funcionamento*" (R. Ginglione & B. Matalon, 1992:213).

Da análise de cada inquérito resultou a construção de um modelo de codificação. Assim podemos afirmar que a análise de conteúdo consiste na escolha dos termos usados pelo locutor, a sua frequência, o seu modo de disposição, a construção do discurso e o seu desenvolvimento.

## **4. O Universo de Pesquisa**

O universo de pesquisa foi constituído por militares do Exército da classe de oficiais e sargentos, em regime de voluntariado e contrato desde 1991, pertencentes ao Governo Militar de Lisboa, assim como de cidadãos que foram militares neste mesmo regime.

Para a verificação da hipótese por nós levantada, entendemos que deveríamos considerar dois universos distintos para aplicação dos inquéritos:

Um composto por militares na efectividade de serviço em RC, os quais podiam beneficiar de determinados incentivos e, possivelmente, se questionados sobre incentivos destinados ao apoio à inserção no mercado de trabalho, poderiam apresentar uma perspectiva diferente, uma vez que ainda não haviam necessitado dos mesmos; um outro universo, constituído pelos

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

cidadãos que já terminaram o seu vínculo contratual com o Exército, que deram uma perspectiva, em nosso entender, mais real, relativamente aos incentivos para inserção no mercado de trabalho.

### 5. Distribuição dos militares em RC por anos de serviço, no activo e na disponibilidade

Embora o nosso estudo apenas se reporte aos militares pertencentes à Guarnição Militar de Lisboa, a qual tem 214 oficiais e 362 sargentos no activo, apresentamos os Quadros «A» e «B» sobre os militares em RC, no activo e na disponibilidade, a nível nacional:

#### Quadro 0.1 - Militares contratados no activo

Tempo de contrato	Oficiais	Sargentos
Menos de 1	53	162
1 Ano	105	205
2 Anos	111	137
3 Anos	121	215
4 Anos	76	102
5 Anos	62	146
6 Anos	51	63
7 Anos	26	92
8 Anos	30	138
9 Anos	52	54
<b>Total</b>	<b>687</b>	<b>1314</b>

Fonte: Direcção de Administração e Mobilização de Pessoal

#### Quadro 0.2 - Militares RC na disponibilidade

Anos	Oficiais	Sargentos
1997	111	145
1998	135	172
1999	101	109
2000	136	151
2001	86	92
2002	118	134
2003	118	141
2004	16	23
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>967</b>

Fonte: Direcção de Administração e Mobilização de Pessoal

## **6. Representação Amostral**

A amostra deve apresentar características tanto quanto possível semelhantes às do universo. Ao construir-se uma amostra, selecciona-se um grupo de indivíduos e é através deste grupo que vão ser retiradas as conclusões, eventualmente generalizáveis a toda a população.

De acordo com a hipótese levantada, definimos, à partida, que seria necessário constituir duas amostras, uma vez que os universos de análise são em si diferentes.

Assim, para a Amostra A, seleccionámos os oficiais e sargentos na efectividade de serviço em RC. Para a Amostra B, os cidadãos da mesma classe que já haviam terminado o seu vínculo contratual com o Exército.

O tipo de amostragem escolhido foi a amostragem por etapas (não probabilística). *“Este tipo de amostragem pode ser utilizado quando a população se compõe de unidades distribuídas em diversos estágios, seja um caso de uma divisão do Exército, que é composta de regimentos, estes de batalhões, estes de companhias e, por fim, as últimas de pelotões.*

*Esta amostragem é útil quando se deseja pesquisar uma população cujos elementos se encontram dispersos, mas pressupondo a homogeneidade das unidades”* (Figueiredo, 1998:67).

O trabalho de campo desenvolveu-se durante os meses de Abril, Maio e Junho de 2004. A aplicação dos inquéritos, em metade das Unidades/Estabelecimentos/Órgãos, da Guarnição Militar de Lisboa, foi realizada sem a presença do entrevistador, tendo, por isso, os inquéritos sido acompanhados por um nota explicativa, no sentido de sensibilizar os inquiridos, para o seu preenchimento, dada a importância do estudo, e o contexto em que é realizado. O questionário foi individual, preenchido por escrito e feito em local apropriado.

Quanto ao inquérito aplicado aos cidadãos na disponibilidade, após a Direcção de Administração e Mobilização de Pessoal nos ter fornecido uma

### **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

relação com os contactos, foi enviado, por correio ou entregue pessoalmente, a 70 ex-militares contratados, que prestaram serviço na Guarnição Militar de Lisboa e que correspondem a um terço da totalidade desta população (210 ex-RC).

Fazem parte da amostra **A**, os oficiais e sargentos na efectividade de serviço em RC, pertencentes às seguintes unidades; Centro de Psicologia Aplicada do Exército (8); Centro de Classificação e Selecção de Lisboa (9); Batalhão de Adidos (10); Batalhão de Informações e Segurança Militar (11); Regimento de Infantaria Nº1 (24); Escola Militar de Electromecânica (8); Batalhão de Serviços e Transportes (30).

#### **Quadro 0.3**

<b>Unidades/Estabelecimentos/Órgãos</b>	<b>N.º de inquiridos</b>
Centro de Classificação e Selecção de Lisboa	9
Centro de Psicologia Aplicada do Exército	8
Batalhão de Informações e Segurança Militar	11
Regimento de Infantaria Nº1	24
Batalhão de Serviços e Transportes	20
Escola Militar de Electromecânica	8
Batalhão de Adidos	10

Composição da Amostra A

PARTE I  
SOCIOLOGIA MILITAR

## **CAPÍTULO 1 - A EVOLUÇÃO DA SOCIOLOGIA MILITAR**

### **1. Os percursos da Sociologia Militar**

Pode afirmar-se que, desde a antiguidade, a humanidade vem dispondo de textos e documentos que permitem o conhecimento fidedigno da realidade social dos exércitos. A natureza das instituições militares e o modo de ser dos homens com algum protagonismo, implicados nas guerras, encontra-se nesses textos e documentos constantemente referidos.

O conjunto de textos atribuído tradicionalmente a Sun Tzu, sob o título *Arte da Guerra*, constitui um dos mais antigos tratados de estratégia militar que chegou até aos nossos dias. O seu objectivo é esclarecer qual a natureza da guerra e apontar os meios susceptíveis de conduzir à vitória.

No entanto, para entender a natureza desta obra, nascida da ancestral civilização chinesa, torna-se necessário situá-la no plano histórico e circunscrever os factores mais importantes que condicionam os seus princípios.

*“Acontece que a Arte da Guerra, de Sun Tzu (ou segundo o título chinês original romanizado, Sunzi bingfa), permanece um mistério, tanto no que respeita à identidade do autor, como à data de redacção. Conforme o prefácio do livro a Arte da Guerra Sun Tsu (ou Sunzi), seria natural do reino de Qi, tendo posto os seus conhecimentos militares ao serviço de Helu, rei de Wu.*

*Estas informações, que constam dos Registos Históricos, caso sejam aceites como fidedignas, levam a concluir que Sun Tzu viveu por volta do ano 500 A.C.*

*A veracidade destes dados, foi posta em causa através de uma série de argumentos, entre os quais a ausência de referências a Sun Tzu nas crónicas da época e a disparidade entre as teorias elaboradas na sua obra e a realidade militar do século V A.C. Chegou mesmo a colocar-se a hipótese de o texto ser da autoria de um descendente*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

de Sun Tzu, chamado Sun Pin, estrategista ilustre do século IV A.C. e autor de um tratado que se encontrava desaparecido.

Esta hipótese ruiu quando uma descoberta arqueológica, feita em 1972 revelou a existência de duas obras diferentes., Este achado conduziu a uma reavaliação completa de Arte da Guerra e da sua eventual data de composição. Apesar de todas as controvérsias, é provável que o texto que nos chegou como sendo de Sun Tzu date do Período dos Reinos Combatentes (403-221 a. C.), mais precisamente da segunda metade do século IV a.C., constituindo o resultado de uma acumulação de experiências e teorias militares que foram cristalizando ao longo dos tempos sob a forma de um tratado de estratégia." (Serrão, 2002:7-9)

É certo que diversas aproximações teóricas foram feitas, desde a antiguidade, ao relacionamento entre a sociedade e a instituição militar.

"Platão via os guerreiros como uma das três classes fundamentais da sociedade, da qual seriam seleccionados os futuros filósofos, enquanto que para Aristóteles o elemento militar constituiria uma das duas componentes essenciais da cidade com importante responsabilidade no tocante à organização social e política e à detenção dos bens de propriedade" (Revel, 1971:140).

Maquiavel sublinhou a importância da ligação entre alterações na organização militar e desenvolvimentos revolucionários que ocorrem na esfera social e política, relatando o modo como a desagregação da estrutura social teria conduzido à dissolução do modo tradicional de fazer a guerra, detendo-se sobre as características e evolução do grupo social dos cavaleiros.

Também os primeiros teóricos da sociedade se debruçaram sobre esta questão. Para Saint-Simon a era industrial conduziria ao fim da actividade belicista. Sustentou que "A indústria é inimiga da guerra, tudo o que se ganha em valor industrial perde-se em valor militar" (Bouthoul, 1953:22).

Comte identificava a época teológica e militar, como a primeira da "lei dos três estados" (Aron, 1994:88-96), tendo descrito o modo de organização da sociedade mobilizada para a conquista, enquanto que Spencer fez contrapor a sociedade de tipo industrial a uma sociedade de tipo militar, documentando a relação entre mudança social e desenvolvimentos na esfera militar. Tarde

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

considera a guerra um método trágico de dialéctica social não eterna.

*Também Alexis de Tocqueville, “o arauto do ideal democrático inspirado pelo modelo americano, o primeiro teórico da democracia pluralista ou o idealista desmentido variadas vezes pelo curso da história, mas valioso na originalidade do contraste face aos seus contemporâneos no âmbito das suas enunciações sobre democracia e guerra, se debruça sobre a questão militar” (Lamberti, 1990:240).*

Para aquele autor, *“o homem democrático é em princípio adverso à actividade belicosa, ainda que esta não seja excluída do campo das possibilidades. Esta secundarização da acção militar conduziria a problemas de quantidade e qualidade no âmbito da mobilização para a carreira das armas. Assistir-se-ia a dificuldades de recrutar os efectivos necessários e à sua pobreza qualitativa, causa e consequência de uma profissão pouco prestigiada” (Barrento, 1996:455).*

É possível, assim, refletir sobre a relação do subsistema militar com o sistema social de condição histórica que não foi exclusiva dos historiadores.

Nela, as obras de Homero, Xenofonte ou Tucídides resultarão organizadas, em forma de hipóteses, e darão lugar a conclusões sobre a frequência das guerras, sobre a morfologia das confrontações armadas, sobre as modalidades já experimentadas em relação à insegurança colectiva e, em particular, sobre a incidência no fenómeno da própria vida militar.

Esta Sociologia Militar, de fundamento histórico, dificilmente revelará um sociólogo militar. Nem Políbio, nem Tácito, nem, em princípio, Júlio César, Plutarco ou Vegécio são sociólogos nas suas referências às legiões romanas.

Maquiavel (séc. XVI) pretende discorrer sobre o governo dos príncipes e sugerir as regras de conduta aos que governam. Embora o não reconheça expressamente, começa a pensar e a escrever sobre as condições militares do príncipe e sobre a guerra e a vida, nas praças-fortes, acampamentos ou marchas.

Posteriormente, os historiadores passaram a abordar, no âmbito da história das ideias, das mentalidades, as condições de vida e estruturas do poder.

Esta mudança de perspectiva, constituiu, sem dúvida, o factor decisivo para o interesse então revelado pela Universidade, em relação à Sociologia

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Militar, cerca de um século depois das grandes obras dos fundadores da Sociologia (Tocqueville, Comte, Marx e Spencer).

Entretanto, embora a guerra se tivesse convertido num fenómeno social de massas e o seu apoio obrigasse a tomar consciência dos problemas de relação dos exércitos, com as populações dos distintos espaços afectados pelas contendas internacionais, foi a Geografia, antes da Economia e da Sociologia, que mobilizou o interesse dos tratadistas militares.

Clausewitz, já no século XIX, viria a introduzir, na reflexão militar, como prioritários para o entendimento do fenómeno da guerra moderna, o Povo e o Estado, e só depois a genialidade do condutor militar das operações.

No século XIX, a reflexão dos militares, sobre o fenómeno da guerra, surgia separada da investigação universitária sobre a estabilidade política ou social.

Nos discípulos da linha ideológica, inspirada pelo naturalismo de Marx, Engels e Spencer, na qual é concedido um papel importante à função da violência na história, é comum a tese de que "*o melhor para o progresso das sociedades seria transferir o direito do uso legítimo da violência do sector militar obediente ao Estado, para o sector social, que, de modo instintivo ou espontâneo, realizaria a mudança revolucionária das estruturas*" (Baquer, 1988:46).

Max Weber contribui de forma determinante para o emergir de um corpo conceptual genérico que, quer enquadrando a questão do poder e sua legitimidade, quer entrando no âmbito da análise do papel e evolução da instituição militar, permitirá lançar as bases que conduzirão Lasswell a definir, de modo valioso, a instituição militar como "*detentora do monopólio dos meios organizados de violência legítima e o moderno oficial como um gestor de violência*" (1943:23).

A análise de Weber, relativamente ao vector militar, parte da aceitação da posição de Trotsky, expressa em Brest-Litovsk, de que "*todo o Estado se funda na força*" (Weber, 1948:78).

O desconhecimento do uso da violência impossibilitaria, para Weber, a existência do Estado, sendo a força um seu meio específico, ainda que não seu

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

exclusivo.

Outras instituições ou indivíduos poderiam fazer uso do direito de usar de força física, ainda que apenas na medida em que o Estado o permitisse. Legitima-se assim a existência de forças militares que gerem e administram violência física, ainda que sob a jurisdição de um Estado.

*“Outro importante contributo da Sociologia Weberiana emerge da inclusão do corpo militar, na elencagem, que faz concretizar o seu conceito de estamentos, isto é, grupos de homens que reclamam de modo efectivo parte do controlo ou mesmo o monopólio de poderes de natureza política, constituindo-se em comunidades com modos de vida particulares, estruturas específicas de educação formal, bem como estatutos prestigiados com base quer em factores hereditários quer na valorização do profissionalismo” (Vieira, 1992:78).*

Por fim, *“a caracterização da instituição militar como uma organização burocrática, bem como a sua elaboração histórica com vista a evidenciar um processo de burocratização, no âmbito da evolução que conduz à cristalização dos seus contemporâneos «exércitos profissionais», reveste-se de particular interesse na medida em que inaugura o estudo (que apenas se retomaria consistentemente nos anos 50) da estrutura organizacional do estabelecimento militar, nomeadamente no contraste da burocracia militar face ao que se chamou a burocracia civil” (Moreira, 1989:177).*

Genericamente, atentemos apenas nas ideias-chave da abordagem marxista, que na linha de enunciações anteriores viam a violência como parteira da história e como meio de continuação da política através da guerra (no seguimento da elaboração de Clausewitz).

Paralelamente, Marx e Engels condenam a guerra como acto bárbaro, mas inevitável numa sociedade de classes que a instiga, apenas suprimível por meio da instauração da sociedade socialista. Engels relaciona mesmo *“a criação de uma forma armada (que gere violência) com a sedimentação de um regime de classes, encarando-a como um dos caracteres distintivos do Estado (que é a própria violência)” (Engels, 1976:42).*

As guerras dividir-se-iam em justas ou injustas, consoante as classes que serviam, e constituiriam um mal necessário. Seria a oposição da guerra à guerra (da revolucionária à contra-revolucionária) sob a vanguarda do Partido

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Comunista, que permitiria a emancipação do proletariado e o seu triunfo sobre a opressão burguesa.

*“A força armada, era, alimentada pelo militarismo burguês baseada nos modelos tradicionais da Revolução Francesa, estaria destinada a morrer para dar vida, uma vez adquirindo os operários e os camponeses, ao exército do povo, desenvolvimento que significaria a destruição do militarismo, de todos os exércitos permanentes”* (idem:173).

Fazendo jus à explicação do social pelo material, à ideia da base económica que em última análise tudo explica e justifica para a posição marxista, também a violência e a guerra são determinadas pelo nível de acumulação de capital pelas nações, que fornece aos exércitos e armadas os meios de actuação.

Como afirma Engels, *“armamento, composição, organização, táctica e estratégia dependem, antes de mais nada, do nível atingido em cada caso pela produção”* (idem, ibidem:174) sendo que, sempre e em toda a parte, são as condições e os meios de poder económico, que ajudam a violência a alcançar a vitória e que subjazem, em última instância, como elemento primitivo da própria violência.

As Forças Armadas constituiriam o braço da violência do Estado, pelo que os exércitos e os profissionais militares não mereceriam qualquer respeito, por parte dos revolucionários, devendo ser despedidos e substituídos por «guardas nacionais», de tipo miliciano, que se assumiriam como a alternativa socialista ao exército permanente, cuja principal missão seria defender o cidadão contra o poder, em vez do tradicional oposto.

O ideal era pois colocado numa proletarização dos exércitos, que passaria pela tomada de consciência revolucionária do povo que ao invés da tradicional mera recepção de ordens emitidas pelo oficialato burguês, se substituiria a ele no controlo da força armada, reordenando-a de fins opressores a fins libertadores.

Embora a importância da instituição militar não tenha escapado a Spencer, Comte, Max Weber e apesar de as Forças Armadas terem sido objecto de atenção por parte de especialistas, dos quais Clausewitz é, com justiça, o

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

mais conhecido, só nos anos 30, na Universidade de Chicago, à volta de Harold Lasswell e Quincy Wright aparece o primeiro estudo sistemático dos múltiplos aspectos (militares, sociológicos, psicológicos, jurídicos) sobre a geralmente considerada actividade por excelência das Forças Armadas – a Guerra.

É Lasswell que define a instituição militar como “*a instância em que se processa a administração da violência organizada*” (Lasswell, 1943:37).

A segunda geração de investigadores sociais, nomeadamente Talcott Parsons, e Sorokin, não concordam com os seus antecessores: a condição dos militares surge-lhes “*como algo indefectivelmente ligado ao facto social total no seu conjunto*” (Baquer, 1988:47).

O militar, na Europa ocidental, aparece como um elemento da mudança social, cujo adequado tratamento poderia contribuir para minorar o pessimismo sobre os resultados da mudança, com a ruptura exigida pelos revolucionários.

Não é que esta segunda geração seja militarista, apenas deixou de acreditar no automatismo dos aperfeiçoamentos e na boa fé dos inovadores. Do espírito da primeira geração permaneceu a ânsia de descobrir efeitos perturbadores do progresso, no âmbito das instituições militares.

## 2. Evolução da Sociologia Militar

### 2.1. Século XIX

A reflexão dos militares, sobre o fenómeno da guerra, prosseguia separada da investigação universitária, sobre a estabilidade política e social, ambas se afirmando auto-suficientes.

A condição militar é algo indefectivelmente ligada ao facto social no seu conjunto: o militar (o bélico) aparece como um elemento da mudança social, que pode contribuir para minorar o pessimismo sobre os resultados da mudança, com ruptura exigida pelos revolucionários.

### Os fundadores

AUGUSTE COMTE (1798/1857)	Um excessivo optimismo quanto à mudança social modernizadora, para o qual, a concepção militar da vida
---------------------------	--

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

	era um resíduo em vias de extinção ou uma curiosidade histórica.
ALEXIS TOCQUEVILLE (1805/1859)	A irresistível irrupção de uma nova era científica e industrial, na qual, como resultado benéfico, o sentido militar da vida e as instituições militares eram remetidas para uma zona crepuscular.
KARL MARX (1818/1883)	O sector militar nas sociedades novas perderá o protagonismo que indevidamente lhe fora adjudicado no Antigo Regime: o seu "que fazer" específico como especialistas no manejo da violência surge desvalorizado.
HERBERT SPENCER (1820/1903)	O melhor uso para o progresso das sociedades seria transferir o direito ao uso legítimo da violência do sector militar, obediente ao Estado, para o sector social que, de modo instintivo e espontâneo, se empenhe na mudança revolucionária das estruturas sociais.
ÉMILE DURKHEIM (1859/1917)	A busca da especificidade castrense
MAX WEBER (1864/1920)	O elogio da tendência dos militares para a legitimação da obediência - tradicional e a burocrática
VILFREDO PARETO (1848/1923)	O apreço pela promoção por mérito de guerra como causa da aceleração da circulação das elites.
TALCOTT PARSONS (1902/1979)	A aceitação da função militar como uma das determinantes do grau de modernização de uma sociedade.

Fonte: Apontamentos de Sociologia Militar do Tenente General Belchior Vieira

A importância da Instituição Militar no século XIX não passou despercebida aos mestres da Sociologia que, em oposição aos seus fundadores (Marx e Spencer, por exemplo, preconizavam a transferência do direito ao uso

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

legítimo da violência do sector militar para o sector social) reconheceram a condição militar como algo de indefectivelmente ligado ao facto social no seu conjunto e a importância do estudo dos militares para uma mudança prudente da sociedade.

É, porém, só com Max Weber (1864-1920) que surge uma análise histórica e sociológica do papel da instituição militar.

Como refere Maria Carrilho (1978:34), *“para além do contributo conceptual a nível sociológico geral, nomeadamente pelo que respeita à questão do poder e da legitimidade, Max Weber apresentou formulações que apontam para desenvolvimentos futuros na investigação sobre temas militares”*.

São exemplos, a definição do Estado, como comunidade humana que num determinado território reclama, para si, o «monopólio da coacção física legítima»; a classificação do corpo militar, considerado como um conjunto de indivíduos que, dentro de uma associação, reclama, de modo efectivo o monopólio de poderes de natureza política; e a identificação da organização militar como uma estrutura burocrática e de tendência para a burocratização do comando.

### **2.2. I Guerra Mundial**

Da I Guerra Mundial (1914-1918), a modernidade europeia recebeu um sem número de ensinamentos, sobre a reiteração das guerras, de preceitos procedentes da Geopolítica, de denúncias condenatórias relativas às ingerências nos problemas internos e de promessas sobre a iminente organização da arbitragem e da negociação pacífica para a resolução dos conflitos.

Havia que pensar a guerra como algo que os estados desencadeiam e desenvolvem sem necessidade de ouvir o parecer dos generais e em função de variáveis económicas, ideológicas, internacionais, entre outras. A guerra moderna tornava-se possível em virtude de decisões de ordem política, assumidas por dirigentes de condição civil.

O único assunto compatível com o dos estudiosos era o relacionado com o grau de satisfação ou de mal-estar dos soldados, assunto de interesse dos

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

comandantes militares, como responsáveis pelo emprego dos meios humanos e materiais, com o mínimo dano e o máximo rendimento.

*“Esta atitude não era a ideal para o nascimento de uma sociologia de aplicação militar, mas era uma oportunidade. Finalmente, o conjunto das forças armadas surgia como uma realidade social digna de ser interrogada. Face à conjuntura de "carnificina", a culpa era atribuída à elite, ao comando, à estrutura do poder. Toda a Sociologia militar se desenvolveu no sentido da abordagem da psicologia da incompetência militar, conferindo-lhe demasiados elementos de caricatura” (Vieira, 1993:5).*

### 2.3. Período entre as I e II Guerras Mundiais

Neste período, a par da publicação de uma série de monografias sobre as consequências sociais e económicas do primeiro conflito mundial nos países europeus, e de ensaios sobre os aspectos sociais e económicos da guerra em geral, *“surge em 1935 a primeira investigação histórica-sociológica importante acerca de um grupo específico de pessoal militar através do estudo das origens sociais dos oficiais alemães realizado por Karl Deméter, em 1935 (“Das deutsch herr und sein offizieri) que veio a servir como modelo para posteriores análises do profissionalismo militar e das relações civis-militares” (Vieira, 1999:5).*

### 2.4. II Guerra Mundial

Na iminência da 2ª Guerra Mundial constitui-se, na New School for Social Research, um grupo interdisciplinar que publica «War in Our Time», um conjunto de ensaios sobre aspectos económicos e sociais da guerra.

OBRA	TEMÁTICA
1939 - "The Study of War" de QUINCY WRIGHT (Universidade de Chicago)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estudo dos factores militares, jurídicos, biológicos e psicológicos da guerra</li><li>• Precursor da análise das causas, desenvolvimento e efeitos das guerras</li><li>• Relação entre a guerra e a política</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Génese dos estudos sobre as relações Civis-militares</li><li>• Crescente influência e domínio do militar na sociedade</li><li>• A Instituição Militar como a</li></ul>

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

<p><u>The Garrison State</u>" de Harold <u>LASSWELL</u></p> <p>1941- "<u>War in our time</u>" do "New School for Social Research" Conjunto de ensaios sobre os aspectos económicos e sociais da guerra</p> <p>Criação do "<u>Research Branch Army's Information and Education</u>" Robert <u>MERTON</u> e Samuel <u>STOUFFER</u> em 1941</p>	<p>instância em que se processa a administração da violência legítima organizada (o militar gestor da violência) "A tendência da época afasta-se do domínio dos homens de negócio e tende para a supremacia do especialista da violência «o soldado»</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Estudo e solução dos problemas de natureza psicológica e sociológica surgidos com a necessidade de uma rápida mobilização</li><li>• "É o primeiro estudo sistemático de Sociologia militar" (<i>idem</i>, p.10)</li></ul>
<p>1945- "<u>Instituto Francais de Polémologie</u>" fundado por <u>GASTON BOUTHOU</u>L</p>	<p>Estudos sobre "a função presumível e a periodicidade das guerras"</p>

Fonte: Apontamentos de Sociologia Militar do Tenente General Belchior Vieira

Segundo Stouffer "assim como a I Guerra Mundial deu um novo ímpeto para o estudo das atitudes humanas, a II Guerra Mundial potenciou esse ímpeto de forma mais observada" essencialmente pelos observatórios americanos e franceses (Stouffer, 1949:53).

Assim "nos primeiros anos da II Guerra Mundial surgem nos EUA, na Universidade de Chicago, considerada como um dos santuários da Sociologia militar" (Vieira, 1999:35), os primeiros estudos sistemáticos dos múltiplos aspectos da actividade essencial das Forças Armadas - a guerra.

Os estudos de dois autores foram determinantes para a projecção internacional desta chamada «Escola Realista de Chicago», Quincy Wright e Harold Lasswell.

"Quincy Wright, em 1939, foi o precursor na análise das causas, desenvolvimento e efeitos dos conflitos armados. Nestes estudos clássicos é dado particular relevo à relação entre a guerra e a política, para concluir que ambas são inseparáveis, dado que a estratégia está inextricavelmente ligada à política" (Brodie, 1973:37).

Harold Lasswell expõe, em 1941, a sua teoria do «Estado-Quartel», que se encontra na génese de ulteriores estudos na área das relações Civis-militares, e que caracteriza a instituição militar como a instância em que se processa a

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

administração da violência legal organizada e o militar, como «gestor da violência».

O «Estado-Quartel», como corolário da crescente influência e domínio do militar na sociedade, é considerado como uma perspectiva do futuro curso da política mundial: “*A tendência da época afasta-se do domínio dos especialistas da negociação, dos homens de negócio, e aproxima-se da supremacia dos especialistas da violência: o soldado*” (Huntington, 1952:4).

Já durante a Segunda Guerra Mundial constituiu-se, na New School for Social Research, um grupo interdisciplinar, que publica um conjunto de ensaios sobre os custos e aspectos sociais da guerra.

“*Havia que pensar a guerra como algo que os Estados desencadeiam e desenvolvem sem necessidade de ouvir o parecer dos generais e em função de variáveis económicas, ideológicas, internacionais, entre outras. A guerra moderna tornava-se possível em virtude de decisões de ordem política assumidas por dirigentes de condição civil*” (Vieira, 1993:42).

Entre os sociólogos ligados ao «Research Branch», destacaram-se Paul Lazarsfeld, Robert K. Merton, Samuel Stouffer, director dos trabalhos que culminaram com a publicação da obra de John Dollard «The American Soldier» 1949.

No que respeita às obras do centro de investigações dirigido por Stouffer, Barata diz-nos “*se a publicação destes volumes, nos anos de 49 e 50, deram a notoriedade aos seus realizadores, tal trabalho não esteve de modo algum isento de críticas. Aponta-se-lhe a pobreza conceptual e as conclusões banais que se alcançam, assim como a pretenciosidade que muitas das afirmações de Stouffer, r acerca dos méritos do trabalho, encerrariam, em áreas onde o fundamental da delimitação conceptual e metodológica tinha já antecedentes firmados*” (Barata, 1994:114).

Ainda antes do final da 2ª Guerra Mundial, aparecem estudos específicos, referentes ao fenómeno da guerra, entre os quais é de salientar a série de monografias, sobre as consequências sociais e económicas do primeiro conflito mundial nos países europeus, financiadas pela Fundação Carnegie, entre 1919 e 1941, e principalmente *The Study of War* de Quincy Wright, elaborado no

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

ambiente da Universidade de Chicago, sobre os múltiplos aspectos militares, jurídicos, sociológicos, psicológicos da guerra, que pode ser considerado precursor de uma área de estudos sociológicos: a da análise das causas, decurso e efeitos das guerras e conflitos armados.

### 3. A Sociologia Militar depois da II Guerra Mundial

No seguimento dos estudos dirigidos por Samuel Stouffer apareceu, já depois da segunda guerra mundial, a publicação dos quatro volumes de «*The American Soldier*».

Deste modo a Sociologia Militar americana floresceu em torno dos trabalhos de Samuel Huntington e Morris Janowitz.

Logo após o final da II Guerra Mundial (1945) Gaston Bouthoul, discípulo de Emille Durkheim da chamada «Escola Interdisciplinar de Paris», cria a Polemologia, como «estudo científico da guerra e da paz» e funda o Instituto Francês de Polemologia.

A agressividade colectiva, as funções sociológicas das guerras e a determinação dos chamados «barómetros beligeros», mas também os condicionamentos das situações de paz, foram algumas das questões analisadas numa vasta bibliografia, com algumas obras traduzidas em português.

OBRA	TEMÁTICA
1949- " <u>The American Soldier</u> " da "American Sociological Association"	Vol I - Ajustamento durante a vida militar Vol II - Combates e suas consequências Vol III - Experiências na comunicação de massas Vol IV - Medição e predição
1951- " <u>Traite de Polémologie</u> " ("Sociologie des Guerres") Gaston Bouthoul.	Estudo científico das guerras: agressividade colectiva, factores beligeros, funções sociológicas das guerras, mas também pesquisa sobre a paz ("se queres a paz, estuda a guerra").
Em 1954- " <u>Military Organization and Society</u> " de Stanislav <u>ANDRESKY</u> "	Estudo sobre a relação entre a organização militar e as estruturas sociais
1956- " <u>The Power Elite</u> " de Wright <u>MILLS</u>	Análise clássica da elite dirigente dos EUA, com inclusão dos "senhores da guerra": os militares.
1957- " <u>The Soldier and the State</u> "- Samuel <u>HUNTINGTON</u> (Universidade Harvard)	Estudo sobre a teoria e a política das relações Civis-militares (tensão provocada pelo profissionalismo militar)

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

<p>1960- <u>Inter University Seminar on Armed Forces And Society!</u> (Universidade de Chicago)</p>	<p>Foro interdisciplinar de ligação e intercâmbio para a investigação sobre a problemática. Militar.</p> <p>"The Professional Soldier" de Morris JANOWITZ. Nova edição</p> <p>Perspectiva sociológica-compreensiva no estudo sobre o perfil sociológico e político da IM/EUA baseado nos militares profissionais.</p> <p>Proposta dos militares integrados em "forças de vigilância." ("constabulary forces")</p>
<p>1962- "<u>Research Comités on Armed Forces and Society</u>, hoje "<u>Armed Forces and Conflict Resolution</u>", integrado na Associação Internacional de Sociologia</p>	<p>→ Maior atenção à relação entre as FA e o seu enquadramento concreto: a sociedade englobante (sociedade matriz)</p>
<p>1962 - <u>The man on horseback</u></p>	<p>«O papel dos militares na política» de Samuel Finer, um estudo da natureza das relações civis-militares em países de diferentes níveis de cultura política, abordando especificamente o tema da predisposição dos militares para intervir na esfera do poder civil.</p>
<p>1945-1964 - <u>La crise militaire française: Aspects sociologiques et idéologiques</u> de Raoul Girardet</p>	<p>Estudo clássico das Forças Armadas francesas num período particularmente conturbado.</p> <p><u>FORCAS ARMADAS E SOCIEDADE</u> em vez de <u>SOCIOLOGIA MILITAR</u></p> <p>Uma parte importante da mais geral análise das sociedades modernas que reconhece o papel crucial desempenhado pelas FA enquanto monopolizam a coerção legitimada</p>

Fonte: Apontamentos de Sociologia Militar do Tenente General Belchior Vieira, IAEM,1993

Só a partir da segunda metade da década dos anos 50, surgem as obras que, no domínio da Sociologia, se tornam clássicas do desenvolvimento dos estudos sobre a questão militar. As obras de Huntington e Janowitz orientaram ulteriores reflexões e constituem pontos de referência frequentemente citados.

A aproximação politológica de Huntington, e a perspectiva sociológica-compreensiva de Janowitz, inspiraram duas correntes, de certo modo

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

diferenciadas nos EUA em relação ao estudo das Forças Armadas, mas ambas relacionadas com um quadro estrutural-funcionalista.

É então que a guerra, como fenómeno social, legitima o emprego mais ou menos racional da violência, com a participação dos militares na tomada de decisões políticas, onde o carácter, mais ou menos belicoso, das orientações dos governos (liberais ou autoritários) e as tendências, na sociedade, melhor ou pior dirigidas, no estilo pactuante ou agressivo de resolução de conflitos, se foram revelando como alternativas possíveis no nosso mundo.

Assim acabou por se exigir uma especialização aos investigadores de condição civil, aceitando que sobre os marcos teóricos de referência havia que atender à minoria de profissionais militares cultos e estudiosos.

Logo que esta atitude se generalizou tornou-se possível, nos EUA e em França, ver militares a dialogar com professores universitários sobre a realidade social das forças armadas.

É, no entanto, o esforço bélico dos EUA, na II Guerra Mundial, que vai impulsionar o aparecimento de uma especialização militar, no domínio das ciências sociais. Depois do impulso inicial, verificado com a entrada dos Estados Unidos na guerra e mantido no imediato pós-guerra, o estudo sociológico especializado da questão militar registou um período de estagnação.

*“Só a partir dos anos Sessenta se regista um crescente interesse dos cientistas sociais pela problemática, que recolhe a atenção de múltiplos sectores, existindo hoje «poucos domínios da Sociologia que tenham uma audiência tão difusa” (Vieira, 1993:34).*

Ainda em 1960, é fundado, com sede junto da Universidade de Chicago, o Inter University Seminar on Armed Forces and Society, fórum interdisciplinar de ligação e intercâmbio, que tem promovido a investigação e patrocinado a edição de obras sobre a problemática militar.

Em 1962, no âmbito da Associação Internacional de Sociologia, é criado o «Research Comité on Armed Forces and Society», hoje denominado «Armed Forces and Conflict Resolution», à volta do qual se tem desenvolvido investigação especificamente sociológica, conduzida por sociólogos de várias

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

proveniências geográficas, ideológicas e políticas e onde é patente o esforço para sair da rede de condicionalismos que tem afectado teoria e prática da investigação.

Neste contexto, houve a necessidade de conferir maior atenção à relação entre as Forças Armadas e o seu enquadramento concreto, ou seja, a sociedade englobante.

Começa-se, em geral, a falar mais de «Forças Armadas e sociedade» como área de estudo do que de «sociologia militar», cuja designação é mesmo recusada por sectores europeus da sociologia crítica, quando se trata de referir a área em que incluem a respectiva investigação.

Já em 1972, Kurt Lang, numa bibliografia anotada, menciona 1325 títulos relacionados com a Sociologia nas Forças Armadas. Uma década depois, em (1983), num ensaio bibliográfico selectivo da autoria de Harries Jenkins e Charles Moskos, avalia-se em cerca de cinco vezes mais, o número a referir numa bibliografia exaustiva.

Seguindo de perto o critério proposto por Kurt Lang, e adoptado substancialmente por Kourvetaris e Dobratz, consideramos quatro as áreas fundamentais de que se ocupam os estudos de Sociologia Militar: A guerra, génese e resolução; profissão militar; organização militar; e relações Civis-militares;

## **CAPÍTULO 2 - OS TEMAS AGLUTINANTES DA SOCIOLOGIA MILITAR**

### **1. A Polemologia: Principais autores**

Para Clausewitz (século XIX), que considera as intenções, a guerra é um acto de violência cuja finalidade é forçar o adversário a executar a nossa vontade. A guerra é a continuação da política, por outros meios.

Clausewitz é valorizado como um pensador central. A sua percepção de que a guerra possui uma gramática própria, mas uma lógica que lhe é exterior, é considerado um dado importantíssimo.

A lógica da guerra é a política, que comporta uma variedade de relações dinâmicas que levam a instabilidades, crises, desgastes e adaptações constantes.

Clausewitz, apesar de não ser nosso contemporâneo, permanece actual para pensar a guerra, por causa das imprevisibilidades políticas e da relação do trio: Estado, Povo e FA's.

Como toda guerra possui uma complexidade própria, o comportamento de um destes elementos envolvidos está condicionado à paixão do povo, à racionalidade do Estado e à combinação de incidentes na batalha, que a torna imprevisível.

*“Antigamente, o termo «Arte da Guerra», ou «Ciência da Guerra» nada mais significava que a totalidade das ramificações do conhecimento e as aplicações da perícia ocupadas com coisas materiais. O modelo, a preparação e o modo de utilizar as armas, a construção de fortificações e trincheiras, a organização de um exército e o mecanismo dos seus movimentos, sendo a finalidade e alvo de todos eles, era a organização de uma força armada própria para utilizar na guerra”. (Clausewitz, 1997:101).*

Nenhuma ciência empírica, logo, também nenhuma teoria da arte da guerra, pode sempre corroborar as suas verdades com provas históricas; em certa medida, seria também difícil comprovar a experiência com factos isolados.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“Qualquer meio que uma vez prove ser eficaz na guerra, logo é repetido; uma nação copia a outra, a coisa torna-se moda e assim entra no uso, apoiada na experiência, e toma o seu lugar na teoria, a qual, para mostrar a sua origem, se contenta em apelar para a experiência em geral, mas não para uma verificação da sua veracidade.*

*Mas a coisa é completamente diferente se pretende utilizar a experiência para derrubar qualquer meio em uso, para confirmar o que é dúbio, ou introduzir algo de novo; então, terão de ser citados, como prova, exemplos particulares da história (idem:149)*

Diferentemente de Sun-Tzu, que afirmava que o general mais bem sucedido era o que alcançava os seus fins sem batalha, ou com um mínimo de baixas, Clausewitz (1780-1831), o pai da estratégia moderna, ensinou uma lição diferente.

Embora em escritos posteriores tenha exposto pontos mais subtis e mesmo contraditórios, o seu lema de que «a guerra é um acto de violência levado até às suas máximas consequências» reverberou através das Guerras da era industrial.

Clausewitz falou da «guerra absoluta», isso, no entanto, não bastava para alguns dos teóricos que se lhe seguiram. Clausewitz via a guerra como uma expansão da política.

Para Quincy Wright (1939), que assume uma perspectiva jurídica, a guerra é a condição legal que permite, a dois ou vários grupos, conduzir um conflito por recurso às forças armadas.

Só depois do final da II Guerra Mundial (1945), a reflexão sobre o fenómeno da guerra e os militares veio a adquirir o modo característico de ciência moderna.

Pode assim afirmar-se que, no sistema universitário do Ocidente o desenvolvimento da Sociologia Militar, a partir da matriz das grandes obras dos pais-fundadores da Sociologia geral (Tocqueville, Comte, Marx e Spencer) exigiu cerca de um século.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Para Gaston Bouthoul (1945), o «pai» da Polemologia, o estudo científico da guerra é a luta armada e sangrenta entre grupos organizados, que se submete a regras jurídicas particulares.

É possível concentrar as diferentes definições em três concepções de guerra: *“como um fenómeno patológico, (uma fatalidade provocada por pulsações beligeras incontroláveis); como um acto de vontade, (um fenómeno conduzido na perspectiva de um objectivo bem definido e terminado, quando este objectivo é alcançado); como um produto de uma exploração económica, (uma concepção marxista: as guerras não constituem uma anomalia, são o resultado de um processo histórico-económico de desenvolvimento das forças produtivas) ”* (Dufour & Vaisse, 1993:59).

Desta forma e com vista a delimitar nitidamente a guerra de outras formas de antagonismo, Gaston Bouthoul aponta os seguintes caracteres: o traço colectivo; a luta armada sangrenta; a essência jurídica.

Segundo Gaston Bouthoul, a guerra é o mais espectacular dos fenómenos sociais, é em si geradora de história. O Instituto Francês de Polemologia de Paris, em 1945, é o primeiro centro de investigação de assuntos sociais relacionados com a guerra, tendo como objectos de estudo a agressividade colectiva – análise dos factores beligeros – análise das funções sociológicas das Guerras – determinação dos «barómetros beligeros» – assim como a periodicidade das guerras.

O principal obstáculo à Polemologia será a pseudo evidência da guerra. Conhecemos a guerra directamente, de uma maneira imediatamente intuitiva, que torna inútil a reflexão e as pesquisas.

Raymond Aron propõe mais um critério: o carácter político, dividindo as guerras em inter-estáticas e guerras supra-estáticas (eliminação de certos beligerantes e a formação de uma unidade de nível superior) e guerras infra-estáticas (manutenção ou decomposição de uma unidade política).

A «dessacralização» da guerra (considerada como um fenómeno social ordinário) alcançada através dos estudos polemológicos desenvolvidos por Gaston Bouthoul, a partir do final da II Guerra Mundial, conduziu ao reconhecimento imediato da existência de uma estreita relação entre a guerra e

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

a paz, esta última como outra «face» da alternância ou oscilação inelutável da vida das sociedades organizadas.

Bouthoul preconizava, em 1967, o estudo objectivo do fenómeno «paz» no âmbito de uma nova disciplina (a Irenologia) que, integrada na área sociológica da Polemologia, procurasse dar resposta, entre outras, às seguintes perguntas: Para além da ausência de guerra, quais são as outras características da paz? Poder-se-á estabelecer uma tipologia de paz através do tempo, da geografia e das mentalidades? Quais são as estruturas e as instituições que mantêm e prolongam a paz? A que formas de equilíbrio demográfico, económico, mental, intelectual e institucional correspondem aquelas estruturas e instituições?

### ***1.1 A guerra como objecto de estudo da ciência social***

Escrever a história da violência põe imediatamente um problema ao investigador: como analisar a violência e a forma como uma dada sociedade a define sem ser tentado a descrever toda a história humana, já que uma das suas características constantes é o emprego sistemático da violência, inorganizada ou codificada segundo as épocas.

De qualquer forma, poder-se-á dizer que foi a partir da Revolução Francesa que o fenómeno da guerra adquiriu as principais características, que hoje o identificam, na medida em que se passou da guerra dinástica para a guerra da nação como um todo.

Ao introduzir na história um processo revolucionário da guerra de massas populares e a ideia de que, através da violência, seriam capazes de modificar a condição humana, perspectivou-se uma nova dimensão para a violência já que todas as forças nacionais (militares, económicas e culturais) se conjugam numa estratégia de guerra total. Esta tónica evolutiva desenvolveu-se até aos nossos dias.

As definições atribuídas à guerra são inúmeras e diferentes consoante o ponto de vista assumido pelos seus autores: jurídico, militar, sociológico, filosófico, etc. A ambiguidade impera.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Raymond Aron, em 1962, distingue três tipos de paz: *“a paz de equilíbrio, quando num dado espaço histórico as forças das unidades políticas permanecem em equilíbrio ou manifestam-se em equilíbrio; a paz de hegemonia, quando as forças das unidades políticas são dominadas pelas forças de uma delas; a paz de império, quando as forças das unidades políticas são submetidas pelas forças de uma delas a tal ponto que todas elas salvo uma perdem a sua autonomia e tendem a desaparecer como centros de decisão política”* (1967:45).

Ainda segundo Aron, o progresso conjunto das técnicas de produção e de destruição veio introduzir um princípio de paz diferente do poder: *“a paz de terror, a paz que reina (ou reinará) entre unidades políticas em que cada uma tem (ou terá) a capacidade para desencadear sobre a outra golpes mortais”* (idem:46).

O antropólogo Marvin Harris, não excluindo as potencialidades congénitas da agressividade, sem a qual a actividade militar não poderia existir considera, que *“a Guerra é um fenómeno essencialmente cultural”* (Harris, 1997:28).

Philippe Delmas, num livro com o título sugestivo de «Lê bel avenir de la guerre» (1995). Escreve: *“A nossa concepção de guerra, forjada ao longo de séculos de soberania, revela-se já inadaptada face às guerras de legitimidade. A sua multiplicação impõe-nos uma prioridade: consolidar os Estados legítimos, os únicos capazes de traçar um destino para o que eles representam. Se isto não acontecer, a falha dos Estados assegurará em belo futuro à guerra”* (1980:67).

À pergunta: «Podemos garantir a paz?» responde Delmas nestes termos: *“A pergunta é quase absurda, já que a história é praticamente a história da guerra. Em vinte séculos a China não conta, ao todo, dois séculos de paz. Nos vinte séculos do Ocidente, contamos um pouco mais. O paciente esforço da civilização e a construção das relações entre as potências conduz à organização das guerras”* (1980:67).

Por sua vez os Toffler abordam na sua obra «Guerra e Antiguerria» um assunto que tem preocupado a humanidade desde sempre: a guerra e a paz.

Segundo eles as formas de guerra foram-se modificando ao longo dos tempos, a era agrária deu-nos a enxada e a espada, a era industrial deu-nos a produção em massa e a destruição em massa, e o presente dá-nos a tecnologia e a precisão cirúrgica nos ataques.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Assim consideram haver uma correspondência cronológica entre estes três momentos e as guerras da primeira vaga (era agrária), segunda vaga (era industrial) e terceira vaga (era tecnológica)

Segundo os autores *“Quando a revolução agrícola lançou a primeira grande vaga de modificações na história humana, levou gradualmente à formação das primitivas sociedades pré-modernas. Isto deu origem a povoamentos de carácter permanente e a muitas outras inovações sociais e políticas. Entre estas, por certo uma das mais importantes foi a própria guerra.*

*A agricultura tornou-se o ventre da guerra por dois motivos. Permitia às comunidades produzir e armazenar um excedente económico pelo qual valia a pena lutar. E acelerava o desenvolvimento ao estado. Em conjunto, estes dois aspectos proporcionaram as, pré-condições para aquilo a que hoje chamamos guerra”* (Toffler, 1994:43-44).

Por sua vez Shang que compôs, na antiga China, um manual para estadistas, ao estilo do que Machiavelli escreveu 1800 anos mais tarde, diz-nos *“O país depende da agricultura e da guerra para ter paz”* (cit. in Toffler, 1994:45).

No que respeita à guerra da Segunda vaga diz-nos Toffler que *“a revolução industrial provocou a transformação histórica. Essa «vaga» transformou a forma por que milhões de pessoas ganhavam a vida. E a guerra reflectiu uma vez mais as modificações da criação de riqueza e do trabalho. Tal como a produção em massa foi o princípio nuclear da economia industrial, a destruição em massa tornou-se o princípio nuclear da guerra da era industrial. Continua a ser o selo de autenticação da guerra da Segunda Vaga.”* (Toffler, 1994:48-49).

Segundo o historiador de Yale R. R. Palmer, depois de 1792 uma vaga de inovações *“revolucionou a guerra, substituindo a guerra limitada do Antigo Regime pela guerra ilimitada dos tempos subsequentes... A guerra antes da Revolução Francesa era essencialmente um embate entre governantes. Desde aquele evento, começou a ser, cada vez mais, um embate entre povos». E começou igualmente a tornar-se um embate entre exércitos recrutados”* (cit. in Toffler, 1994:49).

À medida que a Segunda Vaga progredia sobre a sociedade, as instituições da Primeira Vaga sofriam os efeitos da erosão e desapareciam.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Formou-se um sistema social que ligava a produção em massa, a educação em massa, a comunicação em massa, o consumo em massa, o divertimento em massa, e a destruição em massa.

Em finais da década de 1970 e princípios da de 1980, no entanto, as tecnologias, ideias, formas e forças sociais da Terceira Vaga principiaram a pôr em causa a sociedade de massas da Segunda Vaga.

*“Na terceira vaga, a produção em massa já constitui uma forma obsoleta. A produção desmassificada, pequenas doses de produtos altamente especializados é a vanguarda da produção.*

*A cultura deixa de ter padrões claramente definidos e hierárquicos, e passa a ser um tipo em que as ideias, as imagens, os símbolos se misturam, e cada indivíduo recolhe os elementos individuais com os quais vai formar o seu mosaico ou a sua colagem. Os valores existentes são postos em causa ou ignorados” (Toffler, 1994:32-33).*

Toda a estrutura da sociedade muda, conseqüentemente. A homogeneidade da sociedade da Segunda Vaga é substituída pela heterogeneidade da civilização da Terceira Vaga.

Por sua vez, a própria complexidade do novo sistema exige uma troca de informações cada vez maior entre as suas unidades: companhias, agências governamentais, hospitais, associações, outras instituições e indivíduos. Isto cria uma devoradora necessidade de computadores, telecomunicações digitais, redes de comunicações e novos média.

*“Por esses motivos, as tensões entre a civilização da Terceira Vaga e as duas mais antigas formas de civilização continuarão a aumentar, e a nova civilização lutará para estabelecer a hegemonia global, tal como os modernizadores da Segunda Vaga fizeram em relação às sociedades pré-modernas da Primeira Vaga, em séculos passados” (idem:32-33).*

Não obstante as grandes modificações verificadas nos últimos decénios relativamente à violência e à sua percepção enquanto instrumento de poder, continua a existir um elemento indelevelmente ligado à guerra que é a morte.

A necessidade de matar e a possibilidade de ser morto hão-de dar sempre uma dimensão transcendental à questão.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Na actualidade, porém face à ameaça nuclear, química e terrorista a sociedade civil não fica suficientemente protegida com a exclusão do combate, constituindo muitas vezes alvo preferencial de determinado tipo de acções.

Daqui resulta a mudança de referências tendo como consequência que “*o relacionamento tradicional entre guerra, civis e militares se apresente substancialmente alterado*” (Reynaud, 1988:47).

### **1.2. A guerra no pós-modernismo militar**

O século XX é o século da guerra, o século em que todas as formas de guerra coexistem: guerras mundiais, guerras coloniais, guerras de descolonização, guerras subversivas, guerras revolucionárias, ameaças de guerra nuclear, guerras limitadas.

*“É também o século em que a aceleração dos progressos técnicos (a tripla revolução: a dimensão aérea e espacial, a da energia nuclear e a da electrónica) são susceptíveis de provocar tais danos que a humanidade surge confrontada com o risco da sua própria destruição”* (Dufour & Vaisse, 1993:38).

Sobretudo o facto nuclear veio introduzir uma profunda ruptura no domínio da estratégia obrigando a repensar a guerra. A actualidade internacional põe hoje uma nova pergunta: entrámos numa era pós-nuclear?

O fim da guerra-fria trouxe consigo a «paz quente», inclusive no coração da Europa. O jornal Expresso de 4 de Janeiro de 1997 dizia “*Em 1997 o «Center for Defense Information» dos EUA contava 27 conflitos activos, entre os quais 14 de guerra declarada e 6 conflitos de intensidade variável no espaço europeu. Por seu turno, a «National Defense Council Foundation», também dos EUA, estabelecia 64 «pontos quentes» do planeta*”.

O pós-guerra Fria, é gerador de uma situação em que “*a clara distinção entre a guerra e paz de novo desapareceu*” (Knights, 1997:35), e tem-se revelado, e promete assim continuar, muito mais instável e violento do que os quarenta anos de Guerra-fria.

Os conflitos armados recrudesceram por todo o mundo, nomeadamente na África sub-sariana, e reacenderam-se na Europa e no Médio Oriente.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Mas o mais importante é que a natureza destes conflitos se alterou. A designação de novas guerras assenta-lhes bem, dado que contrariamente às guerras entre estados por objectivos bem definidos, se trata de *“conflitos internos em que se confrontam o estado e actores não-estatais, num processo de interacção violenta, como resultado de diferenças étnicas, tribais, religiosas ou políticas”* (Schultz, 1993:35).

Assim *“se é certo que já no decurso da guerra-fria, em particular na África e no Sul da Ásia, haviam sido desencadeadas novas guerras, foram porém os acontecimentos de 1989 que contribuíram, sem dúvida, para a sua rápida evolução, tanto na Europa como por todo o mundo, devido, fundamentalmente ao desaparecimento de identidades políticas associadas com a Guerra-fria e à disponibilidade de armamento excedente proporcionado pela distensão do pós-Guerra Fria”* (Kaldor, 1997:46).

Desta forma a guerra da Bósnia-Herzegovina é com frequência considerada como o arquétipo das novas guerras.

A queda do muro de Berlim, o desmantelamento do Pacto de Varsóvia, o colapso do comunismo, e o fim da confrontação Este-Oeste, constituíram-se como factores que permitiram uma evolução acelerada e positiva do quadro de segurança no continente europeu, com a subsequente alteração da estratégia da Aliança Atlântica e o aprofundamento do processo de construção europeia.

O diálogo, a cooperação; a consulta política, a prevenção de conflitos e a gestão de crises, a par, naturalmente, da modernização de uma capacidade militar de defesa colectiva, são os grandes princípios de acção para a segurança e estabilidade da Europa, a par da preservação do essencial relacionamento transatlântico.

A segurança passou a ser compreendida e traduzida pela integração permanente e efectiva, de todos os seus vectores constituintes, designadamente de ordem política, diplomática, militar, económica, cultural, social, ambiental e tecnológica. Em consequência o papel do factor militar alterou-se.

No que mais directamente se prende com a defesa, isso exige a disponibilidade de meios militares, aptos a serem empregues como expressão

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

de solidariedade, em obediência a objetivos de política externa, por regra concretizados no quadro multinacional.

Neste quadro de defesa colectiva surgem como prioritárias as missões militares de apoio à política externa, designadamente as destinadas a suportar estratégias de prevenção de conflitos e de gestão crises no exterior.

O uso da Força, tornou-se essencialmente ligado às necessidades do «domínio da informação» e das «armas inteligentes». A partir de então, a configuração das FA's assume novas características, como o aprimoramento da inteligência, versatilidade, mobilidade, agilidade e velocidade.

Essas novas características da guerra, contribuem para aumentar o hiato tecnológico, e os problemas de inter-operacionalidade entre as forças de dentro ou de fora de um país. Para que isto seja reduzido, investe-se na tecnologia de comunicação, a fim de que as Forças possam «conversar mutuamente».

Pensar as questões político-estratégicas nos dias de hoje, significa adoptar uma concepção onde o caos está presente, fazendo, assim, aumentar a complexidade dos fatos gerados pelos diversos actores envolvidos nos cenários existentes.

O mundo está em constante transformação, como se pode perceber na actual situação que envolve os Estados: soberania, governo, fronteiras, etnias, tecnologia, finanças, media, são elementos que têm modificado as características dos Estados, enfraquecendo-os muitas vezes, embora continuem a existir.

Dentre os factores básicos para a mudança da realidade militar, a sociedade de informação tem um papel central, por causa da sua capacidade de influir directamente no complexo processo de conhecimento, planeamento e tomada de decisão, vitais para estar à frente dos demais competidores.

A situação mundial faz com que os militares actuem como guerreiros; diplomatas; braço da lei; e agentes humanitários.

De acordo com os Toffler " *o mundo precisa de começar a pensar agora não só em tecnologias mas também no futuro das Guerras pontuais em geral e na forma de guerra da Terceira Vaga*" (1994:120) que, para além de se basear nas tecnologias

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

de informação, necessita de guerreiros-acadêmicos, com visão globalista da realidade mundial.

Como resultado, *“o Exército do século XXI é uma organização em transição. O nível institucional tem respondido com um desenvolvimento planejado e esforços para modernizar a força, com ênfase em novas tecnologias e missões. Igualmente, no nível do soldado, o Exército está planejando utilizar novas fichas de informações e conceder mais tempo para o adestramento básico”* (Gilmore, 1996:96).

Reconhecendo o dilema actualmente enfrentado pelos líderes militares, o Centro de Estudos Estratégicos e Internacionais formou um comité, em 1997, para avaliar o Sistema de Educação Militar Profissional (*Professional Military Education*) e fazer recomendações.

O comité concluiu que *“as escolas militares e universidades devem fazer mais para ajudar o corpo de oficiais a se adaptar aos rápidos avanços da tecnologia da era da informação e às mudanças da missão da era pós-Guerra Fria.”* (Taylor, 1997:1).

Os guerreiros devem ser académicos, de acordo com Segal, porque *“a variedade de actividades militares, que os profissionais das armas terão que abordar, será ampliada... e é provável que isso tenha implicações políticas nos níveis mais baixos do funcionamento organizacional”* (Segal, 1993:39).

Isso implica que os líderes pós-Guerra Fria, sejam académicos, porque suas decisões e acções em futuros campos de batalha deverão reflectir a deliberação e o entendimento de relacionamentos sociais e políticos mais amplos. Esse entendimento ajudará a identificar as consequências decorrentes de suas decisões e acções.

*“As características do guerreiro são igualmente críticas nos líderes pós-Guerra Fria – especificamente, os oficiais dos escalões subordinados devem continuar sendo capazes de empregar a tradicional força militar. A sugestão de que comandantes militares terrestres ficarão confinados a assuntos técnicos militares e políticos dentro de um ambiente de manutenção de paz, indica, por exemplo, uma falha em reconhecer a incerteza operacional”* (Dandeker, 1997:327).

Com base nos estudos dos oficiais de maior hierarquia no Exército, Janowitz afirma que os profissionais militares devem ter *“uma educação honesta e*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*realista sobre assuntos políticos"* (Janowitz, 1971:428), e que devem seguir padrões de carreira que os sensibilizem sobre as consequências políticas e sociais das ações militares.

Cedo, na Guerra-fria, Janowitz explicou como e porque uma instituição militar eficiente deve depender de forças militares de elite como um meio de *"manter um equilíbrio apropriado entre técnicos militares, líderes heróicos e administradores militares"* (idem, ibidem:428).

A definição do modelo militar, segundo Bellamy defende que, *"para a arte que as novas missões das forças armadas exigem, não se pode deixar de passar por uma prévia análise da natureza, características e consequências das novas guerras; dos diferentes tipos de operações de apoio à paz e outros conflitos armados e conseqüentemente desenvolver a instituição militar pós-moderna. Só depois será possível concluir sobre um modelo militar consistente e compatível com os imperativos das novas missões, mas também com muitos aspectos convencionais da instituição militar"* (cit. in Vieira, 2001:37).

*"Os politólogos, consideram como muito improváveis as Guerras gerais e apenas improváveis as Guerras limitadas, do tipo das Falkland/Malvinas, em 1982, e mesmo da Guerra do Golfo, em 1991"* (Knights, 1997:67).

Estas previsões justificam a mudança fundamental, sublinhada por Charles Moskos, na ênfase das forças armadas da defesa do santuário nacional para as operações de apoio à paz.

Por outro lado, acrescenta o mesmo autor, as ameaças à segurança nacional assumem, cada vez mais, dimensões transnacionais, tais como o tráfico de droga, a imigração incontrolável, a degradação ambiental e o terrorismo.

*"Entre as características, que distinguem as novas guerras das guerras anteriores, convirá sublinhar que elas não pressupõem a existência de estados, surgindo da desintegração ou erosão das estruturas estatais caracterizadas pela perda da legitimidade das instituições políticas e do conseqüente colapso do monopólio da violência organizada; que contam com o apoio externo proporcionado por diásporas, mercenários estrangeiros, máfias ou poderes regionais; que envolvem grupos de paramilitares e grupos de criminosos, dispendo, em geral, apenas de armamento ligeiro,*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*em investidas dispersas, fragmentadas, acompanhadas pelo desencadeamento de acções de terrorismo selectivo” (Kaldor, 1997:77).*

Como paralelo a este fenómeno temos *“as operações de paz que curiosamente não se enquadram ao nível conceptual com a Carta das Nações Unidas pois esta não contém qualquer definição de operações de apoio à paz, assim como nada nela existe que autorize a sua realização” (idem:78).*

Reconhecendo que as definições de forças de operações de apoio à paz são quase tão numerosas como os comentadores deste assunto, Charles Moskos, sublinha que no entanto em todas elas se encontram presentes dois temas elementares: *“a imparcialidade e a não-coerção, avançando a seguinte definição de trabalho: componentes militares de várias nações, operando sob o comando de um corpo mundial imparcial e comprometido a um uso mínimo absoluto da força, que procuram reduzir ou prevenir hostilidades armadas” (cit. in Vieira, 2001:39).*

Finalmente, a nova tecnologia abriu novos campos de batalha, cuja existência era dificilmente concebível há vinte anos atrás. A defesa americana e os serviços de informações mostram-se extremamente preocupados com a possibilidade de um «Pearl Harbor» electrónico, isto é, um ataque furtivo contra as suas redes de computadores desencadeado por inimigos cujas capacidades ofensivas neste domínio poderão estar a ser subestimadas.

As primeiras escaramuças da guerra cibernética, desencadeadas por uma vanguarda de computadores piratas, já ocorreram, ao mesmo tempo que civis indefesos eram esquarterados à catanada em Monróvia e Kigali. Tais contrastes tornar-se-ão a norma de aproveitamento das tecnologias universais, para diferentes fins militares, em contraste com os contextos sociais.

## **2. Profissão militar**

O conceito de profissão como vocação, dever e realização terrena, conforme Max Weber, encontra-se ligado à cultura protestante e à implantação do capitalismo nas sociedades ocidentais. O termo vocação ou («chamamento») refere-se ao acto de servir e cumprir uma missão em nome de uma causa.

*“O processo de construção do profissionalismo militar evidenciou-se*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*precisamente nos países onde predominava a ética do puritanismo protestante e que enfatizava os princípios do dever, disciplina, auto-sacrifício e persistência: Holanda, Inglaterra e Prússia” (Doorn, 1955, p.43), “cenário em que, no século XIX, se definia a vida militar como profissão nas características modernas fundamentais” (Huntington, 1957:23).*

A definição da qualificação de «militar», e das consequências que ela implica, assenta em diversas noções, para além da profissão militar, tais como: estado militar, função militar, condição militar ou ainda estatuto militar. Não é fácil distinguir com precisão estas diferentes expressões. A noção de estado militar surge ligada às ideias de disciplina, lealdade e espírito de sacrifício que a caracterizam.

*“A função militar e a condição militar são expressões frequentemente utilizadas para marcar o particularismo da missão das Forças Armadas: a função militar – traduzida para aquele que a exerce no que se convencionou chamar a condição militar – retira o seu verdadeiro carácter do facto do militar ser um agente do Estado encarregado de assegurar um serviço público, na circunstância da defesa militar, o qual difere dos outros serviços públicos devido à sua especificidade e à sua originalidade” (Coutant, 1976:53).*

A característica daqueles que servem a defesa militar, enquanto exercem a sua missão permanente ou ocasional, reside no facto deles disporem do uso da força armada ou de contribuírem directamente para este uso ou para a sua preparação.

*“Existem regras, destinadas a evitar que os militares desviem este potencial da sua finalidade, que constituem a própria essência da especificidade militar, com esta outra característica, essencial ela também, que é a eventualidade do cumprimento da missão poder ir até ao sacrifício da vida” (Roqueplo, 1979:35).*

A condição dos servidores da defesa militar é pois a dos cidadãos que, mais ou menos votados a esta missão, têm um estatuto particular, resultante em primeiro lugar do potencial que o disporem da força armada lhes confere e, como corolário os constrangimentos que lhes são impostos em razão desta força e as garantias e as compensações a que eles têm direito.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“A particularidade do estatuto militar procede, em segundo lugar, do carácter absoluto da missão e da obrigação de permanente disponibilidade dela decorrente. O Estado, para a sua sobrevivência, deve poder contar, em todas as circunstâncias, com a "instantaneidade da resposta" do aparelho militar” (idem:35).*

A profissão militar é basicamente uma profissão organizacional, identificada e identificável apenas a partir da instituição que a corporiza é fundamental para captar a sua essência e identidade.

Talcott Parsons afirma, em 1939, que a superioridade das profissões reside especialmente em serem orientadas não por razões económicas, mas por motivações de índole altruística

A abordagem de Parsons prima pela sistematização de um modelo explicativo coerente, mais do que pela apresentação mais ou menos desgarrada de argumentos que, ainda que funcionalmente lógicos e parcialmente interligados, não consubstanciam um todo teórico, como foi característica dos seus antecessores.

*“Dentro de los sistemas de la actino, el sistema social es un foco independiente de análisis teórico y de Organization empírica real de la acción” (Parsons, 1966:28).*

Fundando-se na dicotomia profissional-cliente, a análise de Talcott Parsons salienta ser tal relação marcada por uma reciprocidade assimétrica que se consubstancia nos binómios conhecimento versus ignorância e autoridade versus confiança.

Segundo Claude Dubar, tal relação sustém-se em três dimensões, que articulam normas sociais e valores culturais e que definem o papel específico do profissional tais como:

*“Presença de um saber prático (ciência aplicada) que se articula com uma competência bidimensional já que ligada, por um lado ao processo de absorção e consolidação de saberes teóricos (fundados em formação longa e socialmente sancionada ou certificada) e por outro, a específicas aplicações práticas (que constituem o fundamento da prática profissional e a base sobre a qual a relação com o cliente se objectiva).*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*Presença de uma especialização funcional que limita o domínio legítimo de actividade decorrente do tipo de formação recebido e que se funda num poder social derivado de uma reciprocidade fundamental, que caracteriza a relação profissional-cliente.*

*Uma preocupação desprendida que une a norma da neutralidade afectiva com o ideal de orientação altruísta para os outros e de interesse empático face ao cliente” (Dubar, 1992:137).*

A institucionalização das profissões, pela generalidade do corpo social, fundada na necessidade de serviços versus necessidade de clientes, conduziria à intervenção de uma terceira entidade o Estado, que regularia o exercício das actividades profissionais, na decorrência do reconhecimento do papel essencial das profissões, para a manutenção do bom funcionamento da sociedade.

Sendo no entanto a reciprocidade, assimétrica, emerge a necessidade de existência de meios de controlo social, que assegurem que o profissional age apenas segundo as regras sociais e éticas estabelecidas, já que, encontrando-se em situação de vantagem comparativa face ao cliente, se poderá sentir tentado a abusar do seu posicionamento.

A profissão, para Parsons, traduz-se, então, na intersecção, vista como socialmente benéfica, da eficácia económica e da legitimidade cultural.

Por sua vez, o principal contributo de Robert Merton, no estudo da profissão militar, situa-se ao nível da distinção, que elabora, entre funções manifestas e funções latentes dos grupos profissionais, as primeiras ligadas à realização de um ideal de serviço, e as segundas incidindo sobre a questão da reprodução do grupo profissional, nomeadamente a das políticas de formação que lhes estão subjacentes

A noção que constrói de altruísmo institucionalizado, permite-lhe, por outro lado, tentar imprimir um sentido explicativo à relação cliente/profissional, na medida em que assume a estrutura profissional (nomeadamente o balanço benefícios/punições, derivado do controlo social endógeno), como tendente a desenvolver no profissional comportamentos orientados para os outros e por eles justificados.

### 2.1. Bosquejo histórico

Como refere Georges Castellani, na sua «Histoire de l'Armée» (1984), os primeiros vestígios humanos são armas: engenhos de caça sem dúvida, mas cujos alvos foram frequentemente os membros das tribos adversas.

*“Desde o princípio da pré-história que a aventura humana é dominada pela guerra e na sociedade primitiva a família, o clã e a tribo são sociedades armadas. Todo o homem válido é um soldado e a sociedade confunde-se com o exército (...), entretanto, o clã soçobra, a tribo revela-se insuficiente e nascem as primeiras unidades políticas e, desde este primeiro estágio, nasce uma especialização: a sociedade desarma-se e o exército nasce”* (1984:75).

Se bem que a existência de exércitos remonte aos primórdios da Antiguidade, a organização militar, tal como hoje a conhecemos, é relativamente recente.

*“Nas cidade-estado da Antiguidade, no Oriente imperialista, em Roma e mesmo no sistema feudal, não se podia propriamente falar da existência de exércitos com uma forma organizativa estável, mas apenas da sua formação em torno de necessidades tornadas prementes, sob a forma de levantamento de massas, emprego de mercenários ou simples contratação de voluntários”* (Coutant, 1976:26).

O esboço de uma verdadeira instituição militar e de uma conseqüente organização surge apenas no início do século XVII, com o Exército Nacional de Maurice de Orange. Segundo Van Doorn, *“a organização racional do exército holandês precedeu em três séculos a organização industrial de Taylor”* (idem:26).

Assim *“até aí os Corpos de engenharia e artilharia (os Corpos Técnicos) eram constituídos fundamentalmente por civis e os oficiais eram contratados para uma determinada campanha”* (idem, ibidem:26).

Este sistema que se manteve em países como a França e alguns estados alemães até ao século XVIII, considerava a «profissão» de oficial inerente à classe nobre, quer através do recrutamento directo nesta classe, tanto no país como no estrangeiro, quer elevando o oficial a esta classe como forma de recompensa.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Neste tipo de profissionalismo as noções de posto e de carreira tinham pouco cabimento.

Mesmo com a abertura a todas as classes, após a Revolução francesa, e a criação de Academias Militares, o carácter não profissional manteve-se, uma vez que a tendência continuou a ser a de recrutar «cavalheiros», ou de os formar como tal, e não a de confrontar os oficiais com os conhecimentos específicos da profissão.

O início do processo de profissionalização ocorreu bastante mais tarde, em especial pela constatação da impossibilidade de um corpo não detentor de um conhecimento específico acompanhar os grandes avanços derivados da industrialização dos exércitos, o que ocasionou resultados desastrosos.

*“O nascimento da verdadeira profissão militar é normalmente associado ao ano 1800, no estado da Prússia. É precisamente com o advento da indústria e da organização burocrática que o oficial adquire o cunho definido que se lhe reconhece nos nossos dias” (Coutant, 1976:27).*

Entretanto, a guerra deixara de ser um «negócio de príncipes» para se tornar um «duelo entre nações» e, uma vez desencadeada, todos os nacionais nela participam: era a «nação em armas».

Em Portugal o acompanhamento da evolução geral fez-se com períodos de acentuado divórcio relativamente ao que ocorria para além dos Pirinéus.

No Livro I das «Ordenações Afonsinas» (1446) eram atribuídas aos «defensores», isto é, àqueles que "tinham o compromisso de defender a terra e acrescentá-la", três características fundamentais: «Esforço, Honra e Poderio». E os valores que orientavam os «defensores» e pelos quais davam a vida, se necessário fosse eram a «Lei», o «Seu Senhor Natural e a sua "Terra».

Ultrapassada que foi a fase da formação territorial e orgânica da nacionalidade e da sua expansão extra-continental, só então surgem as primeiras iniciativas de verdadeira organização territorial.

Todas elas sob a direcção superior de oficiais estrangeiros: o alemão

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Conde de Schonberg, em plena campanha da Restauração (1660-1668); o prussiano Conde de Lippe, em vésperas da campanha de 1762; o inglês Marechal Beresford, em plena Guerra Peninsular.

A instabilidade política e social nos noventa anos que decorreram até à implantação da República vieram a reflectir-se nos sucessivos ajustamentos organizativos nas Forças Armadas, cujas consequências nefastas a reforma de 1911 não conseguiu remediar.

*“O aristocrata ou cavaleiro, que era basicamente um generalista e um homem de armas, se transformou num profissional especializado na administração dos meios de violência”* (Lang, 1965:64).

Contudo, a reforma de 1937, a condição como membro da OTAN (desde a sua criação em 1949) e a reforma de 1959 permitiram que as Forças Armadas Portuguesas tivessem combatido a guerrilha, simultaneamente, em três teatros de operações africanos, entre 1961-1965 e 1974.“

*Apesar das primeiras aulas e escolas de artilharia e fortificação terem surgido logo após a campanha da Restauração (1651) e das primeiras academias militares terem sido criadas no final do século XVIII (Academia Real de Marinha em 1779 e Academia Real de Fortificação, Artilharia e Desenho em 1790), antecedendo a criação da Escola do Exército (actual Academia Militar) e da Escola Politécnica pela reforma do marquês de Sá de Bandeira em 1837, a profissionalização do corpo de oficiais em Portugal só ocorre graças à reorganização de 1884, que estabeleceu quadros fixos para oficiais e graduados”* (Vieira, 1993:12).

### **2.2. O militar profissional**

Como já foi dito, o principal contributo de Robert Merton para o estudo da profissão militar, situa-se ao nível da distinção, que elabora, entre funções manifestas e funções latentes dos grupos profissionais. As primeiras estão ligadas à realização de um ideal de serviço e as segundas incidem sobre a questão da reprodução do grupo profissional, nomeadamente através a das políticas de formação que lhes estão subjacentes

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

A noção que Robert Merton constrói de altruísmo institucionalizado, permite-lhe, por outro lado, tentar imprimir um sentido explicativo à relação cliente/profissional, na medida em que assume a estrutura profissional (nomeadamente o balanço benefícios/punições, derivado do controlo social endógeno), como tendente a desenvolver no profissional comportamentos orientados para os outros e por eles justificados.

Para Merton, o conceito de profissão traduz-se na tríade, saber, fazer, ajudar, os dois primeiros consubstanciam-se no conhecimento científico de índole teórico-prática, a que já se aludiu em outros contextos, e o último, na verdadeira distinção das profissões, face às restantes ocupações, no altruísmo, que encontraria a sua definição na ideia de realizar sempre para além do que é expressamente solicitado.

Merton está consciente das limitações do paradigma funcionalista, compreendendo que as suas proposições essenciais não se encontram de modo algum isentas de crítica.

Sublinha a necessidade de distinguir claramente entre função e disfunção do profissionalismo, nomeadamente identificando os dois processos pelos quais, segundo ele, a profissão se descaracteriza, transformando-se numa organização hermética, utilizando o argumento da missão de serviço que a caracteriza para provocar um efeito perverso de classismo e segregação social.

Um primeiro mecanismo é designado, pelo autor, como «burocratização das carreiras» e caracteriza-se pelas disfunções introduzidas num sistema em que existe uma carreira perfeitamente estabelecida.

Afirma Merton que, *“em vez de se distinguir os «verdadeiros» dos «falsos» profissionais, a partir do modo como desempenham as suas funções, nomeadamente à luz do ideal de serviço que lhes estaria subjacente, a distinção seria feita pelo diploma (universitário ou de via profissional), o que fazia desvirtuar toda a concepção «ideal» do papel dos indivíduos que praticam uma profissão e sua valoração particular”* (cit. in Dubar, 1992:156).

Um segundo mecanismo designado por «multiplicação dos regulamentos» ligar-se-ia à *“crescente complexidade da estrutura profissional interna*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*da profissão, nomeadamente no seguimento do aumento das normas estatutárias e da hierarquização interna dos profissionais e benefícios/punições decorrentes, o que desviaria a actividade dos profissionais do seu objectivo primordial; a orientação para o interior implicaria o negligenciar da qualidade dos serviços prestados à comunidade”* (idem:157).

A disfunção no ethos profissional passaria, no fundo, pela deslocação da tónica fundamental, do profissionalismo das suas funções manifestas, para as latentes, que corresponderiam à transição fundamental do altruísmo almejado, para aquilo que chamaríamos um egocentrismo institucionalizado face à sociedade em geral.

Em síntese, assentemos, para já, na ideia de que a abordagem funcionalista define profissão, recorrendo a três pressupostos: saber científico, saber teórico-prático e ideal de serviço, em torno dos quais se formam comunidades homogêneas, formação longa, que legitima socialmente a profissão, e orientação para a comunidade, nomeadamente estabelecendo o nexo funcional entre a prossecução de necessidades individuais e sociais.

Os estudos de Samuel Huntington (*O Soldado e o Estado*) e de Morris Janowitz (*O Soldado Profissional*) constituem dois importantes referenciais para as questões conceptuais e problemáticas do profissionalismo militar.

Para Huntington, a carreira militar é uma profissão completamente desenvolvida porque nela se verificam as três características principais do tipo ideal de profissão: o conhecimento profissional, o espírito corporativo e a responsabilidade. As Forças Armadas cumprem a sua missão numa envolvente política, sem se preocuparem com a política ou com outras considerações não militares.

*“Apenas os oficiais consagrados ao domínio da gestão da violência, isto é, das Armas combatentes são, segundo Huntington, membros da profissão militar. O seu sentido de compromisso é conformado por uma ética que reflecte um conjunto, cuidadosamente inculcado, de valores e atitudes, que constituem uma singular perspectiva profissional (ou mentalidade militar), caracterizada como realista e conservadora”* (Jenkins & Moskos, 1981:47).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Para Janowitz, em contraste, a profissão militar não se identifica com um modelo estático, desenvolvendo-se em consonância com as mudanças da própria sociedade envolvente. A longo prazo, conclui, a transformação em curso, das Forças Armadas, tenderá para uma convergência com as estruturas e normas civis.

Há, pois, que assumir a hipótese de que, como resultado das grandes mudanças sociais, a base da autoridade e da disciplina, nas Forças Armadas, tenha evoluído até ao consenso; as aptidões militares tenham adquirido uma maior representatividade social; e a ideologia profissional surja mais esclarecida politicamente.

Em conclusão, *“o tradicional papel do "guerreiro heróico" deu lugar a uma função administrativa, com certas semelhanças com o que sucede nas grandes instituições burocráticas de carácter não militar: as Forças Armadas, na realidade, vão-se civilizando”* (idem:47).

Da comparação dos dois estudos, dos aspectos teóricos significativos do profissionalismo militar anteriormente referidos, resulta evidenciada a importância da avaliação crítica da forma como a sociedade controla um determinado grupo social. Os controlos, através dos quais se garantem a efectividade e a responsabilidade numa burocracia pública, podem dividir-se em externos e internos.

Os primeiros são executados pelo Estado, enquanto os segundos podem definir-se como auto-reguladores, dado que este tipo de controlo se baseia nos valores e nas normas de conduta intrínseca da própria burocracia.

A efectividade do profissionalismo militar, com base no controlo social interno e objectivo, parece depender do nível do desenvolvimento profissional das Forças Armadas. Um dos aspectos característicos da investigação, neste domínio, tem sido, por exemplo, o exame das origens sociais dos oficiais de carreira.

*“O profissionalismo de Huntington é considerado reflexo da tradição radical do profissionalismo militar norte-americano, politicamente conservador, e que resulta da reacção dos militares (corpo de oficiais) contra o controlo civil, contra a penetração de*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*ideologias e valores civis – «controlo subjectivo», como diria o próprio Huntington” (Larson, 1974:57).*

O profissionalismo pragmático de Janowitz é tido pelos especialistas como “o mais adequado para enfrentar as dificuldades surgidas a nível das relações Cívico-militares no período do pós-guerra do Vietname. Os mesmos especialistas norte-americanos consideram que as transformações institucionais a operar devem ser cuidadosamente conduzidas de modo a evitar que a sensibilização às problemáticas sociais e políticas, resultante da integração na sociedade, não encoraje o activismo político” (idem:57).

Chegou-se à conclusão de que as origens e a classe social de procedência podem ser um ponto-chave, para a interpretação da propensão militar, para intervir na ordem política. Segundo Janowitz, a elite militar sofreu uma transformação social fundamental desde os princípios do século.

O argumento básico consiste em que o recrutamento destas elites se alterou de uma base estreita e relativamente elevada, no respeitante ao «status» social, até uma base mais ampla, mais representativa da sociedade no seu conjunto.

Inicialmente, os estudos que se ocupavam da análise da composição social do corpo de oficiais concentravam-se na análise objectiva das origens de classe.

Estudos posteriores abordaram mais directamente os laços entre a elite militar e a elite política, partindo da afirmação de Gaetano Mosca de que “os oficiais das Forças Armadas conservam estreitos vínculos com a minoria que, por nascimento, cultura e fortuna se encontra no vértice da pirâmide social” (1939:58).

Uma das áreas de investigação, no que respeita à mudança, no recrutamento de oficiais nas sociedades ocidentais, diz respeito à polémica questão relativa ao grau em que a ampliação da base social de recrutamento dos líderes militares é, necessariamente, acompanhada pela democratização das atitudes e comportamentos.

Daqui, a investigação orienta-se para o tema do efeito que as mudanças no sistema de recrutamento de oficiais, têm no controlo interno deste corpo.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“Janowitz resume muito objectivamente o problema básico: “À medida que o corpo de oficiais assume uma maior representatividade social e uma maior heterogeneidade, tornou-se mais difícil manter a efectividade da organização e, ao mesmo tempo, impor o controlo político-civil” (cit. in Vieira, 1993:15).*

*Desta forma “uma dimensão secundária da democratização decorre das suas possíveis repercussões no prestígio das Forças Armadas. Num sentido tradicional, o “status”, do corpo de oficiais e, por extensão, da profissão militar, estava ligado à origem social dos seus membros. Em consequência, uma questão que se coloca na sociedade contemporânea, é se, com o aumento de efectivos da profissão militar e a sua heterogeneidade social, o seu prestígio permanece inalterável” (Jenkins e Moskos, 1981:57).*

Nestes estudos, uma das suposições fundamentais consiste em admitir que os oficiais das Forças Armadas da sociedade ocidental se encontram numa fase de transformação social.

É lícito aceitar a premissa de que, desde os princípios deste século, se tem vindo a desenvolver uma mudança, da «atribuição» para o «merecimento» e do «generalismo, para a especialização» como índices de profissionalismo e de mobilidade profissional, no seio da organização militar. Contudo, como refere Kourvetaris, *“o modelo e as estratégias de recrutamento não são uniformes e isomórficas entre a profissão militar e as profissões civis” (1973:29).*

Segal identifica três modelos diferentes de estrutura social elitista, em geral, e de recrutamento e profissionalismo, em particular; *“o primeiro é o modelo pré-burocrático, em cuja composição predominam as bases de recrutamento tradicionais e afectivas, numa estreita afinidade com a auto-imagem das Forças Armadas aristocráticas, os militares «cavaleiros»; o segundo é o modelo burocrático, caracterizado por uma base mais ampla de recrutamento e por critérios baseados no merecimento, em vez da antiguidade, para a promoção dos oficiais; o terceiro modelo é o pós-burocrático, no qual o recrutamento e a promoção se baseiam mais nas aptidões administrativas e organizativas, do que nas aptidões para o combate” (Segal, 1971:17).*

O sistema de desenvolvimento teórico de Segal, reflecte a transformação no recrutamento dos oficiais, que tanto Janowitz como Lang atribuíam à

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“decadência da ordem social aristocrática e neofeudal e à ascensão da burguesia na Europa Ocidental” (Lang, 1965:32).*

Reconhece também que o aristocrata ou cavaleiro, que era basicamente um «generalista» e um homem de armas «afeiçoado», se transformou num profissional especializado na administração dos meios de violência.

Contudo, a ênfase aqui conferida, à importância da mudança do recrutamento dos oficiais e à ampliação da base de recrutamento, reflecte aquilo que, no essencial, constitui um enfoque estruturalista.

Kourvetaris e Dobratz procuram complementar o enfoque naturalista do problema das origens sociais dos oficiais, com um tipo de investigação de base mais ampla, para concluir que, *“pelo menos nas sociedades industriais, as forças sociais gerais, em conjugação com a socialização interna na instituição militar, explicam as atitudes profissionais e o comportamento, muito melhor do que as origens sociais” (1973:62).*

O papel das academias e dos institutos superiores militares no processo de profissionalização reveste-se de maior importância do que as variáveis ligadas aos antecedentes sociais dos oficiais, na formação das auto-imagens profissionais.

Na formulação da hipótese, da homogeneização das actividades realizadas pelas elites militar e civil, Janowitz insiste em que as novas Forças Armadas requerem, que o oficial profissional desenvolva, cada vez mais aptidões e orientações, que são comuns aos administradores e líderes civis. Um dos problemas essenciais é o efeito que tal diminuição, entre as actividades militares e civis, tem nas «ideologias operativas» das Forças Armadas.

*“Os modelos conceptuais a considerar, quanto à profissão militar, são análogos aos modelos conceptuais para as profissões civis” (Janowitz, 1960:14).*

É que a convergência civil-militar tem a sua origem em situações próprias de tempo de paz. Enquanto a justificação, para a manutenção das Forças Armadas existentes, é associada à sua capacidade para empregar a violência (uma capacidade que ocasiona o que Van Doorn, em 1955, definiu como «ideologia operativa»).

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

A pergunta subsequente é se para o oficial, pode existir um conflito entre a sua «ideologia operativa», justificada em termos de êxito, e a sua «ideologia civil», legitimada em função da sua aptidão administrativa. O problema assenta, em certo sentido, na contradição existente entre o modo de vida militar tradicional e a organização tecnológica altamente especializada, que se requer na actualidade.

A «ideologia operativa» é parte fundamental da particular forma de cultura, que se define como «ethos militar», que consiste num conjunto de valores, entre os quais revestem uma especial importância certas características da vida militar, como: código de honra, pessoal e colectivo; um alto nível de solidariedade de grupo; um conceito restritivo das relações do corpo de oficiais com outras categorias das Forças Armadas e com a sociedade civil; uma preocupação pelo «status» dos militares.

A interdependência entre o «ethos» dos oficiais e as exigências da eficiência militar foi exposta, de uma forma sucinta, por Welch: *“Como se ajustou ou entrou em conflito este «ethos» com os requisitos do profissionalismo, com o ênfase crescente da instrução e treino militares e com o desenvolvimento científico?”* (1970:25).

Verifica-se existir um apreciável contraste entre aqueles argumentos, que sustentam a tese da diferenciação, e os que recusam a hipótese de que se está produzindo uma marcada redução das características profissionais diferenciadoras, entre as elites civil e militar. Ao analisar com mais amplitude este contraste, surgiu uma série de problemas conceptuais críticos:

Em primeiro lugar, para Van Doorn por exemplo *“a presença de numerosos especialistas nas Forças Armadas, tanto dentro como fora do corpo de oficiais, não altera o facto de que a actividade mais importante e a esfera distintiva dos oficiais seja, segundo a expressão de Lasswell, a administração da violência”* (cit. in Coutant, 1976:43).

Em segundo lugar, a importância da análise, sobre as consequências negativas ou disfuncionais da profissionalização militar, fez ressaltar a necessidade de proceder a estudos praticamente inexistentes.

Em terceiro lugar, os limites da civilização, no modelo de convergência

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

civil-militar, mantêm-se por definir.

Poder-se-á concluir que o tema, da convergência ou divergência das Forças Armadas com as profissões civis, não se encontra resolvido, em parte devido aos efeitos práticos do carácter dualista, ao mesmo tempo profissional e burocrático, das Forças Armadas.

Como já vimos anteriormente, e segundo Toffler, a organização militar e a sociedade civil têm vindo a sofrer alterações e transformações, que deram origem a três tipos básicos de civilização: *“o mundo está a deslocar-se de um sistema de poderes a dois níveis, para um sistema de poder a três níveis, com as economias agrícolas no fundo, as economias fabris ao meio, e as economias à base do conhecimento, ou economias da Terceira Vaga, capazes de, pelo menos durante algum tempo, ocupar o topo da pirâmide global de poderes. Nesta nova estrutura global, também a guerra é trissecionada”* (Toffler, 1994:103).

As Forças Armadas da terceira vaga caracterizam-se, assim, por modelos adhocráticos de organização, implantados na organização burocrática (unidades especiais, altamente especializadas, dotadas de alta tecnologia, de pequena dimensão e alto poder de destruição.

Paralelamente à progressiva profissionalização militar, existe uma crescente preocupação com as relações públicas, com o controlo da opinião pública, com os mecanismos de propaganda, pelo menos em termos de imagem assim como com os recursos humanos próprios e do inimigo, o que obriga a competências adicionais, no campo da liderança, negociação, e gestão de informação.

*“A emergência da forma de guerra da Terceira Vaga está a forçar todos os governos a reavaliar as suas organizações militares, bem como as suas possíveis ameaças....O que deveria preocupar aqueles que se interessam pela salvaguarda da paz não é o poderio militar, como tal, mas as actuais, súbitas e curiosas modificações no equilíbrio dos poderes”*. (idem:226).

Os modelos conceptuais, a considerar quanto à profissão militar, são análogos aos modelos conceptuais para as profissões civis – estruturalista, processual e pluralista.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

No modelo estruturalista considera-se cada profissão distinguível das outras através de atributos específicos.

Algumas divergências têm surgido em relação ao papel dos militares na política civil, uns propõem a neutralidade das Forças Armadas e pensam que deveriam isolar-se da Sociedade e concentrar-se apenas nos valores da eficiência, afastando-se de considerações de carácter não militar.

Outros defendem a integração da profissão militar na sociedade com aceitação de valores e instituições civis, relacionada com um uso comedido da força.

O primeiro exacerbado de urna visão tradicionalista, que resulta da reacção dos militares contra o controlo civil, contra a penetração de ideologias e valores civis.

O segundo adequa-se mais a enfrentar as eventuais dificuldades surgidas a nível das relações Civis-militares.

O modelo processual adopta uma abordagem histórica, descrevendo o processo de desenvolvimento da profissão em que a profissionalização militar se deve à transformação histórica, às forças tecnológicas, económicas e sociais e à socialização profissional dos oficiais.

O modelo pluralista é o mais recente e admite que a profissão militar, vista como a administração da violência organizada já não é actualmente adequada, pois os papéis de dissuasão, conservação da Paz, acção cívica e apoio à pacificação fazem parte das actividades desenvolvidas pelos militares.

Segundo Moskos, *“o processo de desenvolvimento nas Forças Armadas deveria entender-se como um processo dialéctico, em que os militares reagissem ante as pressões procedentes da sociedade matriz, com a finalidade de conseguirem que as Forças Armadas adquirissem determinadas características civis”* (1981:22).

Segundo o autor, o que se pretende conseguir são umas Forças Armadas *“pluralistas, em que alguns sectores do profissionalismo militar divergem nitidamente do que ocorre na sociedade civil”* (idem:22).

Esta divergência seria particularmente perceptível nas unidades combatentes, em certas forças de apoio e nos níveis de comando mais elevados,

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

nos quais a natureza da actividade militar é completamente diferente do que é usual na vida civil.

Nestes casos seria natural que fosse posto um ênfase considerável na importância dos ideais tradicionais, que exaltam a auto-imagem do militar heróico.

A convergência, pelo contrário, seria mais marcada nas áreas da vida militar, em que o trabalho executado (administrativo, educativo, médico e técnico) não é exclusivamente militar.

O modelo pluralista tem sido, porém, severamente criticado. Três das críticas mais frequentes são: em primeiro lugar, que este modelo pretende criar duas instituições militares: uma elitista e militarista, outra popular e politizada; em segundo lugar, que na prática não é possível separar as duas áreas da vida militar; em terceiro lugar, que o modelo resulta, afinal, da necessidade de dar resposta ao que foi uma peculiar crise militar ocorrida nos EUA, no pós-Vietname, exigindo uma nova definição da profissão militar numa situação específica.

Se a noção de pluralismo militar é criticável dos pontos de vista conceptual e metodológico, ela tem contudo o mérito de ser uma tentativa de «lançamento de uma ponte» entre duas posições teóricas diferentes e, inclusive, conflituais.

Por um lado, deparamos com a postura defendida por Huntington de que a profissão militar é incompatível com os valores tradicionais civis e que as Forças Armadas, para serem controladas e para serem efectivas, devem permanecer isoladas da sociedade civil.

Por outro lado, temos a postura teórica contrária, adoptada por Janowitz, que sugere não existir tal incompatibilidade e que as Forças Armadas podem e devem estar integradas na restante sociedade se pretendermos assegurar o controlo efectivo e uma resposta positiva da sua parte.

Se a noção de pluralismo militar é um meio pouco adequado para reconciliar estas duas posições teóricas, então será aconselhável procurar outras explicações alternativas. A citada controvérsia realça a importância de um

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

problema conceptual e metodológico de difícil resolução.

Uma conclusão lógica será que a função primordial de um «verdadeiro» profissional é o serviço neutral e imparcial, no interesse público.

Van Doorn descreve o processo de profissionalização do corpo de oficiais como resultado da “ *fusão de dois factores: profissional e organizacional*” (1973:15).

Abrahamsson considera, no desenvolvimento da profissão militar, a presença de dois sub-processos: “*um referido à transformação histórica, às forças tecnológicas, económicas e sociais; outro, referido aos modos e processos de socialização profissional dos oficiais. O modelo pluralista é o mais recente, podendo mesmo ser considerado como resultante dos problemas levantados no período posterior à guerra do Vietname. Tentando conciliar teorias de Huntington e de Janowitz, insere-se na tradição estruturalista*” (1972:33).

No contexto do profissionalismo militar, o argumento que dele se deduz decorre da premissa de que as Forças Armadas devem, em primeiro lugar, ser identificadas como verdadeira profissão, para se poder conferir validade à suposição de que os valores profissionais das Forças Armadas são altamente funcionais na sociedade matriz. Não é, porém, pacífica esta hipótese.

As discrepâncias, por exemplo, podem ser muito evidentes naquelas situações em que tais valores profissionais sejam considerados em desacordo com outros valores sociais, que emanam de uma postura anti-militarista (por. ex. questões contratuais).

Porém, dada a existência de uma suposição segundo a qual os valores profissionais das Forças Armadas são altamente funcionais na sociedade, constata-se haver uma lógica preocupação pelas características da profissão militar.

Na prática, isto veio fomentar um enfoque tipológico ou qualitativo do estudo do profissionalismo militar. Trata-se de um enfoque que se interessa essencialmente por critérios diferenciadores do profissionalismo militar.

Jordan e Taylor consideram que “*a formulação lassweltiana da profissão militar, como «administração da violência organizada», já não é adequada actualmente, pois os papéis de dissuasão, conservação da paz, acção cívica e apoio à pacificação fazem*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*hoje parte das actividades desenvolvidas pelos militares” (1973:129).*

É geralmente aceite, na análise dos requisitos profissionais das Forças Armadas, que estas têm como característica comum com outras profissões um conjunto de conhecimentos especializados, adquiridos através de um treino e de uma experiência avançados.

Já não existe um acordo tão generalizado no que se refere à definição desta especialização na sociedade contemporânea, não sendo já consideradas suficientes as definições tradicionais, que equiparam esta especialização com a «administração da violência».

Com este raciocínio, reconhece-se que a característica peculiar da profissão militar pode ser definida de muitas diversas formas. A definição mais sintética, que assenta na «aplicação ordenada da força na resolução de um problema social», não se afasta muito da de Lasswell: «a administração da violência».

Jordan, tomando como base estas definições e tendo em conta a observação de que a *“força deve ser interpretada de uma forma ampla, nela incluindo os conceitos de dissuasão e de manutenção da paz, avança uma nova definição: a administração e aplicação dos recursos militares em situações de combate, de manutenção da paz e de dissuasão no contexto de rápidas mudanças políticas, sociais e tecnológicas” (1973:27).*

Jordan prossegue sugerindo que esta definição *“implica necessariamente, para o oficial profissional, um conjunto de papéis muito mais amplo daquele que tradicionalmente lhe tem sido atribuído. Estes papéis incorporam três grandes áreas; a definição, em conjugação com a elite política, dos objectivos da defesa nacional; o emprego e administração dos recursos militares; o treino, abastecimento, desenvolvimento e empenhamento da capacidade de combate das Forças Armadas, A última destas áreas é aquela que mais se aproxima das missões históricas dos oficiais das Forças Armadas: o exercício da capacidade profissional” (idem:27).*

Uma definição deste tipo convida a uma análise mais ampla, com particular incidência sobre o exame dos meios pelos quais se gera e transmite esta capacidade profissional.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Uns estudos abordam os objectivos e a eficácia da instrução e treino militares, partindo da premissa de que os programas de instrução e treino visam desenvolver uma aptidão específica e particular de trabalho; outros apreciam de forma crítica uma educação militar que procura desenvolver a capacidade de julgamento, o progresso intelectual e as aptidões futuras dos oficiais.

*“As perspectivas de futuro prevêem um incremento na concentração de especialistas técnicos nas Forças Armadas, ao mesmo tempo que destacam que a educação orientada para perspectivas inovadoras, responsabilidade discricional e conhecimentos políticos pode ser de importância fundamental para as Forças Armadas”* (Taylor, 1973:67).

Em consequência da progressiva especialização, os oficiais, em todos os níveis de comando, enfrentam uma crescente competência de especialistas civis, competência que, segundo um comentarista, constitui *“o aspecto mais importante do repto ao profissionalismo militar”* (Ginsberg, 1964:36).

Este facto tem afectado não só o critério de domínio do especialista, mas também as noções de compromisso, responsabilidade e autonomia.

Os estudos da evolução histórica do profissionalismo militar assumem uma importância cada vez maior como exemplos de transformações históricas de um determinado grupo social.

Um aspecto significativo, deste enfoque histórico e sociológico do estudo do profissionalismo militar, é que eliminou o conceito da evolução unilinear das Forças Armadas modernas, a partir da organização militar feudal. Simultaneamente, estimulou a investigação comparativa. Três consequências destes estudos revestiram-se de especial significado:

Em primeiro lugar, estes estudos situam as origens do profissionalismo militar num tempo histórico muito anterior ao que, convencionalmente é considerado na maioria das histórias militares;

Em segundo lugar, estes estudos evitam os defeitos frequentes, em muitos trabalhos históricos, com a sua preocupação pelas minúcias e pela sua tendência para considerar as Forças Armadas em isolamento total.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Pelo contrário, eles consideram, de uma forma mais crítica, a relação existente entre as Forças Armadas e a sociedade donde elas provêm e que servem.

Van Doorn, por exemplo, tem argumentado que, *“no século XVI, se verificaram as condições ideais adequadas para que Maurício de Nassau (1567-1625) submetesse o soldado independente a uma dependência organizativa da instituição militar. Sugere o mesmo autor que aproximadamente desde 1600, as relações civis-militares se viram afectadas pela atenuação das diferenças entre a nobreza e a plebe, ao começar o Estado a monopolizar a violência armada”* (Doorn, 1955:59).

Enfim, em terceiro lugar, estes estudos fomentam um exame crítico das principais tendências no desenvolvimento histórico do profissionalismo nas Forças Armadas de cada nação.

Neste campo têm surgido vários modelos de tradições e profissionalismo. Um dos modelos é o profissionalismo *pragmático*, que tem como base a premissa inicial de que, no Reino Unido e nos EUA, existe, por, tradição histórica, uma acentuada renúncia a aceitar a necessidade de umas Forças Armadas profissionais e permanentes, consideradas *“uma instituição ruinosa e imoral, que induz à agressão e à guerra”* (Mills, 1956, p.68).

Assim *“na medida em que se denegriu o profissionalismo militar, esta tradição ressaltou os méritos do amadorismo militar, concluindo que os cidadãos-soldados, entregues à tarefa de defender o seu próprio território, são militarmente mais efectivos do que os soldados profissionais. O legado desta tradição surge em vários tratados relacionados com o estudo das forças auxiliares e de reserva”* (Zurcher, 1978:32).

Um segundo modelo, por contraste, é definido como profissionalismo *radical*. *“Identifica-se fundamentalmente com as tradições históricas da Europa continental, em que profissionalização militar foi modelada por teorias abstractas e ideias absolutas sobre os objectivos e a eficiência militares. Têm sido consideradas como características suas a especificidade funcional e a neutralidade política”* (Ekrich, 1956:78).

Também se tem afirmado que esta forma de profissionalização pode ser um símbolo da preferência militar, por uma autoridade em que as Forças

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Armadas são claramente distintas das organizações civis. Neste sentido, as Forças Armadas podem ser consideradas como uma organização quase do tipo feudal, com aspectos absolutamente diferentes dos da comunidade em geral.

O modelo, que equipara o desenvolvimento da profissionalização, com a reconciliação do amadorismo e do profissionalismo militar, coincide com o enfoque, de Janowitz, deste campo de estudo. Pormenorizando, este enfoque trata as Forças Armadas como um sistema social em que as características profissionais são variáveis que interactivam entre si e com as condições externas, de tal modo que o sistema se vai adaptando.

O modelo de profissionalismo *radical*, no qual o desenvolvimento da profissionalização teve lugar em completo isolamento relativamente aos factores sociais e políticos do resto da sociedade, representa, por seu turno, o enfoque de Huntington.

O interesse contemporâneo, dos cientistas sociais pelo problema da profissionalização militar, decorre a partir desta justaposição de construções teóricas.

Assim, os modelos teóricos significativos, do profissionalismo militar (modelo institucional para Huntington e modelo ocupacional para Janowitz), vieram estimular um sem número de investigações sociológicas, originando a definição de novos modelos. Desta forma e segundo Kurt Lang, *“a profissão militar ganhou legitimidade e estatuto social”* (Lang, 1972:20).

Charles Moskos, no seu estudo «The Emergent Military» (1973), argumentava, que umas forças armadas pluralistas estavam a surgir nos EUA, na década de 70, com estruturas e valores, que compaginavam dialecticamente, o profissionalismo militar tradicional (modelo institucional), com o profissionalismo de características de tendência civil (modelo ocupacional).

Com este argumento Moskos definiu um modelo de compromisso: *“o modelo pluralista, no qual o institucional das organizações combatentes se congregava com o ocupacional das organizações de apoio à decisão e dos serviços”* (1973:21).

### **3. Organização Militar**

O conceito sociológico de organização surge com Herbert Spencer, sob a influência de Augusto Comte e do seu conceito de ordem. *“Para Spencer, a cooperação (actividade comum) é um fenómeno que não pode existir sem a sociedade enquanto esta também não pode existir sem cooperação: (...) a acção comum exige organização”* (Vieira, 1993:12).

Talcott Parsons define a organização social como *“sistema de relações cooperativas”* (cit. in Vieira, 1993:12), alertando para o facto destas relações obrigarem a mais do que simples relações de troca ou contratos, enquanto Jean Cazeneuve a considera como *“um arranjo de conjunto, de uma combinatória de vários elementos (indivíduos ou grupos), na medida em que este arranjo e esta combinação constituem eles mesmos uma unidade identificável com caracteres próprios, além da mera soma dos seus elementos constituintes”* (Vieira, 1993:12).

Max Weber classifica os diferentes tipos de organização conforme a actividade predominante neles existente: *“tradicional, afectiva, racional quanto a valores e quanto a uma finalidade, daqui derivando diferentes graus de organização”* (cit. in Kong, 1971:34).

Com o advento da indústria e da organização burocrática, a profissão militar (oficiais) surge com o cunho definido que se lhe reconhece hoje em dia.

No entanto, a profissão e a organização burocrática, contêm em si orientações, por vezes quase antagónicas: o profissional é dedicado à sua vocação e ela é, em geral, dirigida à solução de problemas relevantes da sociedade; o burocrata pode possuir esta orientação, mas o seu trabalho é mais dedicado à relação entre os fins e os meios, já que a organização não possui em si própria valores éticos.

*“A profissão militar reveste-se assim de contradições derivadas do facto de ter surgido muito depois da organização militar e de conter elementos dissonantes que a confundem como uma ocupação burocrática, levando mesmo alguns autores a classificarem-na como «semi-profissão», «sub-profissão», «ocupação» e «profissão pública burocratizada», principalmente por lhe faltar uma das características, que alguns consideram fundamental para a profissão – a independência – por incluir a*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*rotação de funções e a impossibilidade de existir recrutamento horizontal, isto é, de existirem elementos que não transitaram pelos vários postos da hierarquia” (Sousa, 1993:52).*

Existe, no entanto, um consenso quanto ao cunho específico da profissão militar no sentido de a circunscrever a um modelo em que o recrutamento, treino e atribuição dos seus membros são feitos segundo critérios fundamentalmente internos, como refere Feld (1959).

O conceito sociológico de instituição encontra-se estreitamente ligado com o de organização.

Para Bronislaw Malinovski a instituição é um *“sistema organizado de actividades humanas, sempre à volta de uma necessidade fundamental, distinguindo: necessidades primárias ou biológicas, necessidades instrumentais (como é o caso da instituição militar), e necessidades integrativas (correspondentes às instituições económicas e judiciais). A instituição define-se, assim, essencialmente pela sua função específica em cada caso e implica órgãos de funcionamento igualmente específicos”* (cit. in Gonçalves, 1986:28).

Três grandes problemas de interesse sociológico geral assumem nas Forças Armadas uma acentuada importância:

Como compatibilizar a estrutura tradicional de autoridade militar com o emprego da nova tecnologia? Como introduzir e fomentar motivações? Como manter a eficiência organizacional sob forte tensão, nomeadamente em situações de combate?

A estrutura da autoridade geralmente associada com as Forças Armadas é a de uma rígida hierarquia de comando. O modelo é simples: a hierarquia eleva-se sobre uma ampla base de soldados, basicamente inexperientes, sob o comando de um oficial que é assistido por uns poucos sargentos de confiança para supervisionar a execução das suas ordens.

Em cada escalão sucessivo ou categoria de comando há um oficial de posto superior que dirige várias unidades com funções mais ou menos semelhantes. Esta estrutura hierárquica cria a tradicional «pirâmide hierárquica», que é uma característica inerente a todas as organizações

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

burocratizadas.

*“Um dos problemas secundários gerados pela existência da pirâmide hierárquica é a complexa questão da relação entre os detentores de cargos e o quadro de especialistas de que há necessidade para assistir o burocrata no controlo das unidades subordinadas”* (Jenkins, 1970:38).

Um segundo tipo de problemas surge da situação actual, em que a estrutura de especialidades das Forças Armadas modernas reflecte não só o modelo de comando tradicional, mas também uma tecnologia de ponta. Nesta estrutura muitos soldados possuem qualificações especiais que não se podem substituir facilmente.

Estão treinados para emitir juízos e, por essa razão, não é provável que aceitem ordens unicamente pela autoridade ou nível hierárquico do militar de quem estas ordens emanam, sobretudo se as considerarem contrárias ao seu próprio juízo técnico.

O que isto significa na prática é que diversos componentes que hoje em dia se encontram sob a direcção de um comandante de Unidade excedem, com frequência, a competência técnica do oficial comandante.

A dependência do conhecimento altamente técnico, inclusive nos escalões inferiores, proporciona aos oficiais especialistas um conjunto de situações nas quais detêm, de facto, uma considerável autoridade, resolvendo problemas fora dos canais de comando e, frequentemente, sem conhecimento dos respectivos comandantes. Este desvio em relação aos procedimentos regulamentares tem plena justificação.

É tradicional pensar-se que as Forças Armadas são «resistentes» e «desconfiadas» em relação às mudanças. Contudo, é conveniente distinguir entre a inovação estrutural (alterações na organização militar) e a inovação operativa (novos contextos e necessidades operacionais).

Se a primeira é aceite com relativa facilidade, a segunda é, como norma, considerada susceptível de provocar um efeito destabilizador na organização militar, sob o pretexto, por exemplo, dos custos e transtornos provocados pela adopção de um novo sistema de armas.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Assim, no passado, as Forças Armadas empenharam-se em novas guerras, utilizando, quase invariavelmente, tanto conceitos táticos e estratégicos, como armamentos e equipamentos utilizados em guerras anteriores, apenas com a eliminação das suas mais óbvias deficiências.

Uma característica das organizações militares é a de investir nos meios organizativos com precaução. Aqueles que detêm posições de autoridade e responsabilidade temem ser superados pelos seus subordinados (ex. a não atribuição de lugares de destaque a oficiais contratados).

Para além disto, há alguns factores específicos da instituição militar que fomentam o apego a certas rotinas, como por exemplo o carácter tradicional das formaturas, a pratica do exercício físico inerente a certas funções, a ordem unida, as continências e as honras militares.

Considera-se que a transparência, nos canais de comunicação e nos procedimentos de rotina, ajudam a reduzir a incerteza. Criam a sensação de confiança de que, em caso de crise, os oficiais e os soldados, a todos os níveis da organização, responderão de acordo com o treino recebido.

Um segundo factor a ter em conta é a tendência da instituição militar, para *“formular as suas rotinas tomando como base o irregular e as suas expectativas tomando como base o inesperado”* (Davies, 1948:70). Sendo assim, só um teste pode julgar a aptidão de muitas práticas militares: a guerra.

A eficiência de uma organização militar depende não só das «pautas» institucionais, mas também da capacidade dos militares isolados e dos pequenos grupos, para actuar com eficiência. Inicialmente, a maior parte da investigação nesta área centrou-se nos problemas de moral e de atitudes.

Os estudos tendiam a realçar a importância capital dos laços de camaradagem entre os militares, nos pequenos grupos de combate, mas, posteriormente, adoptou-se uma perspectiva social mais ampla.

A conclusão lógica foi que o conceito de moral era demasiado restrito e que uma investigação mais profunda requeria a adopção de uma teoria de comportamento nas organizações. Nesta teoria surgia integrada toda uma série de outros conceitos: autoridade, comunicações, hierarquia, sanções, «status»,

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

papel social e socialização.

Em resumo, a investigação passou da análise do conceito único de *moral* ao estudo do sistema social subjacente.

A revisão das teorizações e métodos utilizados até então tornou-se inevitável, confirmando a necessidade de introdução da dimensão histórica e da dialéctica específica das Forças Armadas e sociedade englobante.

Assim, por exemplo, o papel globalmente positivo do grupo elementar das tropas dos EUA na II Guerra Mundial (infantaria, artilharia e cavalaria), no respeitante às tarefas a executar em combate surge posto em dúvida na Guerra do Vietname, onde *“os grupos elementares constituídos por soldados contribuíram, tanto para apoiar os objectivos formais da organização militar, como para os subverter”* (Moskos, 1980:48).

Por outro lado, constatou-se que *“quanto mais próximo estiver uma unidade da linha real de combate e quanto mais directamente os homens estiverem empenhados na acção contra o inimigo, tanto mais a organização formal se torna diluída”* (Lang, 1965:65).

Em situações caracterizadas pelo perigo e pelas privações, a estrutura militar tradicional tende a desintegrar-se e a ser substituída por um *“sistema social de emergência, em que se gera um novo sentido de solidariedade entre os elementos envolvidos em combate”* (Carrilho, 1985:21).

*“As Forças Armadas, como organização que não pode viver sem base de apoio social, dependem, tanto do ponto de vista dos meios tecnológicos como dos recursos humanos, da sociedade que têm por missão primeira defender. Engels já o reconheceu”* (Lang, 1965:14).

Mais recentemente, Andreski, na sua classificação referente às várias modalidades históricas da organização militar como *“tipos ideais, considerava o jogo e a confluência de três variáveis, a cujo grau mais elevado corresponderia a maior eficácia: a coesão, a subordinação verificada na estrutura militar e a participação da população nos objectivos militares”* (Andreski, 1964:26).

Paralelamente *“torna-se necessária uma acção concertada das organizações existentes ou a criar na sociedade civil, no sentido de mostrar ao cidadão comum os*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*riscos que pode correr se não estiver pronto a aceitar uma mudança de padrões de cultura no mundo do trabalho” (Neto, 1989:54).*

### **3.1. O recrutamento militar**

O recrutamento constitui uma área de indiscutível importância no quadro do estudo da organização militar. Harries, Jenkins e Charles Moskos justificam esta importância através de três razões (1981).

Em primeiro lugar, os tipos de gentes que são recrutados sub-ministram uma valiosa informação sobre as mudanças da composição social das Forças Armadas e sobre as motivações do seu pessoal;

Em segundo lugar, à medida que o corpo de oficiais adquire uma maior representatividade e heterogeneidade sociais, pode tornar-se difícil manter a eficiência organizativa;

Em terceiro lugar, o processo de recrutamento tem, também, um significado fundamental, porque proporciona os meios, para manter viva a organização.

Nos EUA, a decisão de extinguir o serviço militar obrigatório, logo após a Guerra do Vietname, conduziu a um esforço de investigação sobre a provável composição social de umas Forças Armadas constituídas exclusivamente por voluntários. Surgiram então duas escolas de pensamento em conflito:

Um ponto de vista, defendido pelos dirigentes políticos americanos, afirmava que, com adequados incentivos monetários, se poderia recrutar uma força militar constituída na sua totalidade por voluntários que, em termos gerais, seria representativa da sociedade global;

Um ponto de vista oposto sustentava que, numa força militar constituída por voluntários, especialmente no Exército, a maioria dos recrutas seriam jovens escassamente instruídos, procedentes de minorias étnicas. Uma das facetas desta problemática foi a questão da integração racial nas Forças Armadas.

Nos EUA chegou-se a sugerir que *“o grau e a qualidade da integração racial conseguida no meio militar, na década de 60, apresentava um nítido e favorável con-*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*traste com o que sucedia no meio civil*" (Moskos, 1966:29).

Porém, os graves problemas surgidos no Vietname e o facto de a percentagem de promoções do pessoal negro ser inferior à dos militares brancos, inclusivamente quando não existiam diferenças nos níveis grupais relativos à educação, suscitaram uma importante investigação crítica, porque se consideraram como sintomas de desorganização social nas Forças Armadas.

Um segundo assunto de debate, nas discussões sobre o serviço militar voluntário, é o papel da mulher nas Forças Armadas. Essencialmente, três pontos têm suscitado o interesse da investigação social, segundo Jenkins e Moskos (1981).

Avaliação do papel da mulher, numa dupla perspectiva histórica e contemporânea; análise de problemas organizativos, como, por exemplo, custo relativo, socialização, moral e desgaste e eficiência operacional; implicações que têm para a sociedade as mudanças na composição humana, da organização militar.

Outro aspecto da preocupação, pelos problemas gerais do recrutamento, diz respeito à qualidade de vida nas organizações militares.

O ponto de partida das discussões sobre este aspecto relaciona-se com a premissa de que *"as organizações militares, ou algumas das suas partes, devem ser autoritárias, hierarquizadas, disciplinadas e austeras"* (Jenkins & Moskos, 1981:10).

Dado que se tem vindo a desenvolver o interesse da sociedade pela qualidade de vida nas organizações industriais, na intenção de melhorar as condições de trabalho, a questão é saber se tais melhorias são necessárias na organização militar. A importância desta questão resulta (segundo os autores supracitados).

Em primeiro lugar, da ênfase conferida à compatibilidade dos papéis laborais militares e civis. Esta ênfase é sobretudo marcada nos países com Forças Armadas voluntárias; em segundo lugar, do intento de "humanizar" a qualidade de vida militar.

É neste «processo humanizador» que se situa o controverso problema do associativismo militar e, em última consequência, dos sindicatos.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Os estudos desenvolvidos nesta área têm abordado, predominantemente, três questões; *“uma pergunta inicial é se o sindicalismo militar constitui indicativo de uma abertura de uma organização fechada”* (Dornbusch, 1955:15); uma discussão complementar relaciona a pergunta anterior com o debate convergência-divergência.

A ênfase no desenvolvimento dos sindicatos militares pode identificar-se como uma consequência lógica da mudança de um sistema fechado para um sistema aberto.

Mas, uma tal atitude não deixa de ser paradoxal. *“Como assinala Raymond Aron, será lógica em relação com o espírito dos governos democráticos. Mas paradoxal com respeito à necessária hierarquia de um complexo aparelho técnico-militar”* (cit. in McGibbin, 1976:11).

Uma outra pergunta é se o desenvolvimento do sindicalismo militar não poderá vir a ser sintomático de um afastamento do modelo institucional da organização militar para um modelo de tipo ocupacional.

Cada sistema militar deve responder a imperativos não só militares como sociais, afirma Kurt Lang. *“A forma de recrutamento e de utilização das tropas deverá ter em conta, para além das necessidades militares, o contexto social. A organização concretiza-se através duma estrutura dual: uma organização formal como qualquer outra Unidade social com objectivos específicos, e uma organização social, entendida como rede de relacionamentos entre os indivíduos e os grupos, que promove a integração de uns e de outros na sociedade matriz”* (Lang, 1972:27).

As Forças Armadas são organizações complexas, com muitos pontos de semelhança com organizações civis de grandes dimensões e complexidade. Existe contudo uma diferença fundamental: as forças militares organizam sistemas de ameaça e produzem contra-força. O cálculo da «violência legítima» é específico da instituição militar e não deve ser colocado ao mesmo nível de outras características que possam distinguir as organizações militares das civis.

Por outro lado Segal faz notar que *“a convergência ou semelhança estrutural está em correlação negativa com a interdependência das instituições militares-civis. A especificidade, a definição e divisão de funções seria assim factor de necessária abertura*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*em relação ao exterior; pelo contrário a convergência, a nível das estruturas, sobretudo tecnológicas, poderá levar as instituições militares a uma auto-suficiência perigosa”* (Segal, 1974:157).

O recrutamento é um aspecto fundamental para a sobrevivência de qualquer organização. *“Pelo que diz respeito às Forças Armadas, a profissionalização implicou uma profunda transformação nos critérios de recrutamento do corpo de oficiais a literatura sobre o recrutamento, entre os anos 60 e 70, debruçava-se de preferência sobre a questão «serviço obrigatório ou serviço voluntário». Ultimamente tem sido dada maior importância ao estudo dos problemas relativos ao recrutamento voluntário”* (Janowitz, 1972:167).

Van Doorn fala do declínio do «exército de massas» devido à adopção, cada vez mais explícita, do sistema do voluntariado, o que pode causar uma diminuição da representatividade social e um reforço de ideologias conservadoras no seio das Forças Armadas.

*“A partir da década de 60 verificou-se nos EUA um extraordinário desenvolvimento dos estudos das instituições militares e da conexas problemática da guerra, no âmbito das ciências sociais, nomeadamente no domínio da Sociologia. É desde então que surge, mais evidente, a necessidade de atender à relação entre as Forças Armadas e o seu enquadramento concreto, isto é, a sociedade matriz. Começou-se inclusive a falar mais das Forças Armadas e Sociedade do que de Sociologia Militar”* (Baquer, 1988:33).

O autor Charles Moskos (1988) aborda o tema das Forças Armadas como organização social, referenciando uma *“mudança de paradigma organizacional resultante da pressão social a que a instituição militar é sujeita, não obstante a sua autonomia”* (Moskos, 1988:26). Este paradigma consistia no princípio que os militares norteavam a sua carreira por valores de ordem moral, espiritual, mais do que por interesses de ordem material.

Para Harries Jenkins e Charles Moskos (1988), o conceito de Forças Armadas e Sociedade é uma parte importante da análise mais geral das sociedades modernas, análise que reconhece o processo crucial desempenhado

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

pelas Forças Armadas enquanto instituição que monopoliza a coerção legitimada.

Mas os mesmos investigadores alertam para o facto daquela designação poder resultar demasiado genérica e ocasionar uma dispersão improdutivo, dado que as poucas áreas sociológicas são tão difusas como o estudo das Forças Armadas e a Sociedade.

### **3.2. A Institucionalização das Forças Armadas**

A institucionalização da organização militar surgiu, depois de um lento desenvolvimento, no pós-vitória prussiana de 1870, sobre o potencial militar de Napoleão.

Foi então que as nações modernas se sentiram obrigadas a disporem, para sua defesa, de uma unidade estrutural capaz de satisfazer esta necessidade essencial das sociedades.

Nas Forças Armadas contemporâneas deparamos, em concordância com a clássica definição de Maurice Hauriou, com as três características institucionais fundamentais: *“a ideia de uma obra ou empresa, que se realiza e alcança duração jurídica num meio social; um poder organizado, que garante os órgãos necessários à realização daquela ideia; e a produção de manifestações de comunhão entre os membros do grupo social interessado na realização da mesma ideia, dirigidas pelos órgãos do poder instituído e reguladas por procedimentos específicos”* (1925:78).

A ideia de obra encontra-se prescrita na sua generalidade, para as Forças Armadas Portuguesas, na Constituição da República que a elas atribui a incumbência da «defesa militar da República» (Artº275), esclarecendo a Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas (Lei nº29/82) que esta defesa é contra *“qualquer agressão ou ameaça externas”* (Artº24).

Sendo as Forças Armadas a componente militar da defesa nacional, será conveniente esclarecer que a defesa militar visa alcançar, em última instância, o cumprimento dos objectivos permanentes daquela política, isto é Conceito Estratégico de Defesa Nacional.

Quanto ao poder organizado, e ainda no que respeita às nossas Forças

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Armadas, o princípio hierárquico, a verdadeira «coluna vertebral» daquele poder, surge como essência da condição militar nas Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar.

*“Este princípio era, aliás, considerado pela doutrina institucional clássica francesa como um factor de limitação de conflitos no seio das instituições, surgindo assim em íntima ligação com a terceira característica de toda a instituição: as manifestações de comunhão. Gaston Renard chama a essas manifestações a «intimidade institucional», uma ligação de confiança mútua, e sublinha que quanto mais a intimidade se relaxa, mais regras são estatuídas” (cit. in Vieira, 1993:21).*

Era para esta «intimidade institucional» que apelava o nosso Regulamento Disciplinar de 1913, citado no actual texto regulamentar, ao definir disciplina como o «laço que liga entre si os diversos graus da hierarquia militar», acrescentando que esta disciplina *“se obtém pela convicção da missão a cumprir e se mantém pelo prestígio que nasce dos princípios de justiça empregados, do respeito pelos direitos de todos, do cumprimento exacto dos deveres, do saber, da correcção de proceder e da estima recíproca” (idem:10).*

*“A Instituição Militar, tal como outras instituições sociais fundamentais (o próprio Estado, a Família, a Igreja, a Escola), vê-se confrontada, nos nossos dias, com desafios que será erro grave ignorar ou subestimar. Isto porque agora, diferentemente do ocorrido nos anos 50/60, em que alguns ajustamentos foram considerados vitais, é a substância das instituições que está em perigo” (idem, ibidem:128).*

Segundo o Coronel Alves Fraga, numa das suas aulas de Sociologia Militar na Academia da Força Aérea, as principais características da Instituição Militar são: *“invocar para si a defesa militar da República; subalternização e dissociação em relação ao Poder Político; não admissão de outras organizações armadas; estruturação na base de uma forte hierarquização interna; não admissão de confusão de tarefas; exigência e desenvolvimento de uma forte coesão interna; admissão do uso de meios coercivos sobre os seus membros para a preservação da coesão interna; desenvolvimento de laços de subordinação; existência de um código ético; exaltação de certos símbolos e valores morais” (1993:11).*

### **3.3. A condição militar**

A condição militar traduz-se, segundo Fraga fundamentalmente, “num elevado sentido de missão e noção do dever, factores indispensáveis ao alto grau de coesão e espírito de corpo que devem caracterizar as Forças Armadas. São estes factores que, aliados aos riscos, exigências e sujeições próprios da condição militar, impõem o respeito de todos os cidadãos e o apreço da Nação, justificando, em contrapartida, a consagração de especiais compensações e regalias” (1993:34).

A condição militar tem uma natureza própria que, de modo claro e indiscutível, se distingue do estatuto funcional dos demais servidores do Estado. Entre os mais importantes conceitos prescritos nas Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar, importa salientar:

*“A permanente disponibilidade em lutar em «defesa da Pátria», se necessário com o sacrifício da própria vida; a sujeição aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares, bem como à formação, instrução e treino que as mesmas exigem, quer em tempo de paz, quer em tempo de guerra; a permanente disponibilidade para o serviço, seja em termos temporais, seja em termos de mobilidade territorial, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais do militar e da família; a restrição, constitucionalmente prevista, de alguns direitos e liberdades; a fixação de princípios deontológicos e éticos próprios em matérias importantes e sensíveis, como sejam o caso da hierarquia, subordinação e obediência ao poder de autoridade, desenvolvimento de carreira, treino e formação profissional”* (1999:15).

Por sua vez, e segundo Luís Cupertino “a deontologia militar é a ciência que trata da aplicação das regras da moral no caso concreto da profissão das armas, descrevendo e justificando a conduta do bom soldado, não porém ao nível das prescrições legais, mas sim das exigências da sua natureza de homem” (1985:32). Em síntese, a deontologia militar será a ciência dos deveres morais dos militares.

No âmbito da deontologia militar, ainda segundo Luís Cupertino, “integram-se a ética militar, como o conjunto das questões filosóficas (aspecto crítico ou especulativo), e a moral militar, como o conjunto das regras de conduta (aspecto descritivo ou prático).

No entanto, os termos ética e moral têm vindo a ser usados indistintamente para significar o mesmo: a ciência dos costumes (o vocábulo *ethos*, do grego, e *mós*, do latim,

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

já eram usados com o mesmo significado: carácter) ” (idem:32).

Actualmente, constata-se a adopção generalizada do termo ética ou da expressão *sistema ético* para designar o conjunto de valores que enformam a profissão militar.

O militar, antes de ser um profissional das armas, é um cidadão. “*Os valores da profissão militar, como profissão ao serviço de um Estado democrático, têm que ser consistentes com os valores morais, espirituais e sociais que definem o carácter fundamental da Nação, tais como: a verdade, a justiça, a honestidade, a dignidade humana, a imparcialidade, a igualdade e responsabilidade pessoal. Umas Forças Armadas nacionais não podem deixar de reflectir e de ser orientadas por estes valores*” (Fraga, 1993:23)

O reconhecimento da ligação (Forças Armadas – Nação) é formalmente afirmado nas fórmulas dos juramentos de bandeira e fidelidade: «guardar e fazer guardar a Constituição da República».

Estes juramentos, assumidos sem reservas e com a consciência de sacrifício pessoal que eles implicam, são uma afirmação formal e pública do empenhamento em valores que distinguem os militares da comunidade nacional.

O Estatuto dos Militares das Forças Armadas prescreve que “*o militar deve, em todas as situações, pautar o seu procedimento pelos princípios éticos e pelos ditames da virtude e da honra, adequando os seus actos aos deveres decorrentes da sua condição militar e à obrigação de assegurar a sua respeitabilidade e o prestígio das forças armadas*” (2003:89).

O sistema ético das Forças Armadas integra duas componentes: a primeira decorre das ideias da Constituição, dos valores da sociedade e dos princípios éticos resultantes destes valores; a segunda depende dos hábitos de solidariedade ética, decorrentes dos dramáticos valores do campo de batalha, e são relevantes para as questões de vida e morte que os militares profissionais devem estar preparados para enfrentar.

Destes ideais, valores e princípios éticos surge, frequentemente, o enunciado de quatro valores profissionais da ética militar: a lealdade, o dever, a

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

integridade e a dedicação ao serviço.

As nossas Forças Armadas não possuem um código deontológico específico sob a forma de documento escrito.

Os princípios e normas deontológicos militares encontram-se dispersos na Constituição da República (nomeadamente no seu art. 275º), na Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas, nas Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar, no Estatuto dos Militares das Forças Armadas, no Código de Justiça Militar, no Regulamento de Disciplina Militar e no Regulamento de Continências e Honras Militares, para além das Convenções ditas de Genebra e de Haia.

### **4. Relações Civis-militares**

Para Parsons, o fenómeno política é perspectivado como o subsistema social que tem por função *a organização e a mobilização dos recursos necessários para a realização dos fins de uma determinada colectividade.*

Salienta também que, entre os subsistemas, há uma complexa rede de trocas, um quadro de *inputs* e de *outputs*, dado que cada sistema recebe, dos outros, elementos ou factores de produção, ao mesmo tempo que oferece os produtos da sua actividade.

Segundo Parsons, enquanto o poder económico é *linearmente quantitativo, uma simples questão de «mais» e de «menos», já o poder político é hierárquico, relacionado com níveis mais altos e mais baixos. Aqui, o maior poder não é apenas uma questão de mais poder, mas de um nível superior relativamente a um nível inferior.*

Ou seja, o poder político é relacional: *the great power is power "over" the lesser, not merely "more" power "than" the lesser. Political power is relational, not merely in reference, that is to "n" potential exchange partners, but in direct significance. This is perhaps another way of stating the diffuseness of political power, in that it is a "mobilization of the total relational" context as facility to the goal in question*" (Parsons, 1951:126).

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Com efeito, a partir da teoria sistémica funcionalista desenvolve-se, já no plano da ciência política, a *teoria sistémica cibernética* que, incidindo exclusivamente sobre o sistema político, fará repousar a autonomia deste na sua capacidade para transformar um certo número de informações em decisões obrigatórias.

A ideia de sistema, em que este é entendido abstractamente como “*um conjunto de elementos que se encontram em interacção, ou como um conjunto de elementos interdependentes que formam uma totalidade coerente, antes de ser aplicada às organizações sociais, foi, aliás, concebida, nos anos vinte, para os seres vivos e depois, nos anos cinquenta, para as máquinas*” (Bertalanffy, 1956:3).

Foi a partir destas premissas que Bertalanffy elaborou uma teoria dos sistemas gerais, com a qual pretendia um movimento de unificação da ciência, criticando a redução da comunicação entre os vários campos de investigação que conduzia a uma duplicação de esforços, e defendendo a necessidade de cada disciplina ter uma teoria geral e abstracta para integrar o conhecimento adquirido noutras disciplinas.

Samuel Huntington, cuja obra *The Soldier and The State* representa um importante estudo sobre o tema do relacionamento civil-militar, entendido como categoria própria do fenómeno político, considera que “*as relações civis-militares constituem um subsistema, dentro do mais geral sistema político, desenvolvendo a ideia da «clivagem entre as esferas política e militar e consequentes tensões entre ambas*” (1957:42).

Kurt Lang, no seu ensaio bibliográfico sobre a Sociologia das Instituições militares, ao afirmar que “*o conceito de relações civis-militares tem significado apenas quando o sector institucional identificado como o militar começa a diferenciar-se da contextual ordem social*» encaminha-nos para uma utilização do conceito semelhante à que encontramos em Huntington, ou seja, referida ao relacionamento entre Forças Armadas e autoridades políticas civis, embora considere a investigação sobre este aspecto insuficiente para o conhecimento dos vários níveis de interacção civil-militar” (1972:11).

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Por outro lado, Kourvetaris e Dobratz, numa análise bibliográfica datada de 1974, vêem o conceito de «relações civis-militares» como equivalente ao de «Forças Armadas e sociedade».

No entanto, colocar «Forças Armadas e sociedade» como um conceito diferenciado, ao mesmo nível de «profissão» e «organização» militares», embora possa corresponder à realidade de grande parte da produção especializada e sectorialmente norte-americana, que isola «organização» e «profissão» do contexto social, não deverá ser aceite como critério classificativo válido devido à grande distância conceptual entre duas dimensões que tradicionalmente ocupam lugares diferenciados, como temas aglutinantes da Sociologia Militar.

Num ensaio bibliográfico publicado em 1982, Jenkins e Moskos utilizam o conceito «relações civis-militares» para classificar, predominantemente, os estudos respeitantes ao papel político dos militares. Um assunto como o da convergência/divergência tendencial entre estruturas civis e militares é colocado no âmbito da problemática organizacional.

Para além da questão referente às áreas classificatórias, convém reconhecer, como Lang, Jenkins e Moskos, a necessidade de desenvolver estudos comparativos globais, que investiguem as relações sistemáticas entre factores como as características internas das Forças Armadas, a natureza dos contactos e intercâmbio com o sector civil.

Também existe a necessidade do estudo das relações dentro e fora do governo, as condições sociais e políticas, o padrão específico das relações políticas entre os militares e os respectivos governos. “*As instituições militares são moldadas por duas forças: uma consiste no imperativo funcional de combater as ameaças à segurança da sociedade; a outra é um imperativo societal que brota das forças, ideologias e instituições dominantes na sociedade*” (Huntington, 1957:2).

A sociedade civil não é portanto uma realidade oposta à sociedade militar. A indefinição dos conceitos não é a única dificuldade, da abordagem ao relacionamento civil-militar.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Apesar das alterações induzidas nas últimas décadas no sentido da homogeneização civil-militar, subsiste uma certa dificuldade em conciliar a sensibilidade aparentemente conservadora das Forças Armadas, com os valores liberais dominantes no todo social, não podendo negar-se que os ideais de liberdade e democracia, contrastam com certos valores dos militares, como a autoridade, a hierarquia e a disciplina

Em sentido geral, a expressão «relações civil-militar» utiliza-se para designar o relacionamento das Forças Armadas com a sociedade.

Por um lado, prende-se com a problemática da evolução social e tecnológica que afecta as sociedades em cada época histórica e, por outro, com as modalidades da adaptação das Forças Armadas, por tradição autoritárias e habituadas a agir de forma centralizada, a novas missões e a novas doutrinas de emprego, frequentemente perturbadoras dos esquemas hierárquicos e de comando.

No âmbito do estudo das relações Civis-militares, a Ciência Política tem demonstrado maior interesse pelo aspecto Forças Armadas-Estado, enquanto que a Sociologia se tem ocupado predominantemente das ligações entre instituição militar e sociedade civil.

Kurt Lang considera que o conceito de «relações Civis-militares» só faz sentido quando se verifique que *“o sector institucional identificado como militar esteja a diferenciar-se a si próprio em relação à ordem social rodeante”* (1972:43).

O facto de muitos estudos, aliás importantes, se inserirem num esquema bastante geral de considerações sobre o poder civil e o militar e sobre a delimitação de fronteiras entre Forças Armadas e sociedade, explica insuficiências ainda assinaláveis nas actuais tipologias de relações Civis-militares, que, diga-se de passagem, têm vindo a privilegiar a dimensão estrutural.

Destas tipologias parece-nos merecerem particular atenção as elaboradas por Janowitz e Moskos.

Janowitz dedicou boa parte da sua vida a estudar a inserção das Forças Armadas na sociedade, relacionando-a com o tempo e com as transformações produzidas por uma grande diversidade de factores.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O autor apresenta os três modelos mais representativos de relacionamento *“aristocrático-feudal; democrático; totalitário; Estado-guarnição, pelo que diz respeito à Europa Ocidental e Estados Unidos”* (1960:37).

Assim quando passa à análise dos paradigmas militar em sociedades com algum grau de desenvolvimento, Janowitz identifica três modelos correspondentes aos três tipos de relações civil-militar mencionados.

O aristocrático, o democrático e o totalitário. *“O primeiro corre onde, os padrões das nações europeias no período pré-revolução industrial, comportando uma hierarquia, que se assumia simultaneamente como geradora de autoridade e como fonte de militar, e tem como exemplo clássico a família aristocrática, que mandava um filho para a política e outro para a vida militar. Nascimento, relações familiares e ideologia comum, asseguravam a adoção, pela Instituição Militar, da ideologia dos grupos sociais dominantes, enquanto o controlo político se revestia de natureza civil, registando-se uma congruência de interesses entre a aristocracia e os grupos que dominavam a Instituição Militar, a qual originava uma integração social e funcional, potenciadora da estabilidade política.”* (Janowitz, 1971:41).

O modelo democrático, *“iniciado com as revoluções liberais na Europa e na América, surgiu em contraponto ao modelo aristocrático e caracteriza-se pela subordinação do poder militar ao poder civil, o que permite distinguir as elites civis das militares e induz ao controlo dos militares pelo poder político. Este passou a exercer o seu controlo sobre a Instituição Militar, através dum normativo que tipifica as funções das Forças Armadas e as condições em que elas poderão exercer as suas funções, em qualquer dos casos sem permissão para se envolverem nos assuntos internos do Estado. Os militares profissionais estão ao serviço do Estado e as suas carreiras divergem das dos funcionários civis: Os chefes militares obedecem ao Governo, aceitam os princípios e os objectivos básicos da democracia e estão conscientes de que o seu dever profissional consiste em combater. A ética profissional e as instituições democráticas garantem a supremacia do poder político”* (idem:41).

O modelo democrático, uma vez que requer instituições parlamentares estabilizadas e consenso social a respeito dos objectivos da governação, só tem sido viável nalguns países do mundo ocidental.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O modelo totalitário, “o controlo das Forças Armadas é exercido por um poder político centralizado e autoritário, de partido único, devendo acrescentar-se que o referido controlo é normalmente reforçado pela infiltração de membros do partido na hierarquia militar, através da eleição do corpo de oficiais. Contudo, actualmente, os processos de governação tornaram-se tão complexos c a pressão dos movimentos de massas tão intensa, que as ditaduras – pessoais ou de partido – dificilmente se mantêm por longos períodos de tempo. Em consequência, só com muita imaginação poderiam descrever os paradigmas da actividade dos militares nesses países. O mais que se pode afirmar é que ela varia desde uma intervenção mínima na área do Governo, até à assunção, enquanto grupo responsável e em exclusivo, da responsabilidade pela governação” (idem, ibidem:41)

Moskos, baseado na observação do caso norte-americano, identifica três tipologias que, no entanto, são aplicáveis a outros casos: “a militar-convergente, que realça a aproximação com as estruturas civis; a militar-divergente, ou tradicional, que salienta a diferenciação entre estruturas militares e civis; a pluralista que supõe a bifurcação interna do sector militar segundo duas direcções simultâneas: tradicional-divergente e de convergência civil” (1985:355).

Nos casos em que o peso do factor militar é predominante no Estado e na sociedade, fala-se de militarismo. No entanto Kurt Lang faz notar que, “como conceito analítico, o conceito de militarismo só é operacional quando distingue as várias formas e níveis de dominação militar. Em certas sociedades, o peso dos militares é, por assim dizer, uma «condição natural». Enquanto a ordem social e política incorpora este princípio, não pressupondo intervenção de força dos militares sobre o sector civil” (1972:40).

Contrariamente à aproximação estruturalista, a de tipo cultural-histórico sublinha os aspectos ideográficos das relações civis-militares. Estudos realizados por Janowitz e Van Doorn, Kourvetaris e Finer constataam que o comportamento passado e a tradição de intervenção têm peso preponderante, facilitando novas intervenções.

As Forças Armadas são uma emanção da sociedade e ambas estão sujeitas a idênticos processos de mudança, como pode constatar-se ao analisar algumas transformações sociais relativamente recentes, tais como a

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

concentração de poderes no Estado, que levou à conscrição e à mobilização de massas, ou a industrialização, que permitiu equipar e sustentar os grandes exércitos, ou o declínio da nobreza, como fonte de recrutamento dos oficiais, ou, finalmente, as inovações tecnológicas relacionadas, como o aumento do poder de *fogo* e as comunicações.

Sob a influência destas transformações sociais e tecnológicas, a Instituição Militar cresceu consideravelmente em tamanho, tornou-se técnica e taticamente «diferenciada», desenvolveu um recrutamento socialmente heterogéneo e novas formas organizativas. O declínio do exército de massas e a sua substituição pela «profissionalização» corresponde, no plano militar, às transformações que afectaram as organizações civis no mundo industrializado.

### ***4.1. Poder Político e Instituição Militar***

O lugar das Forças Armadas e a sua função na sociedade, donde elas provêm e onde se inserem, são factores determinantes da estabilidade do Estado. E de tal modo assim acontece que para serem consideradas organizadas, das sociedades se exige a satisfação de dois requisitos fundamentais: a subordinação da Instituição Militar ao Poder Político democraticamente legitimado e o seu conseqüente controlo político (ou civil).

Em todas as sociedades pluralistas aquela subordinação constitui hoje um facto consumado, com ele se pretendendo garantir um equilíbrio ponderado entre as áreas política e militar, o reconhecimento da indiscutível supremacia da primeira sobre a segunda e uma fraca ou nula influência dos militares na política.

Não se trata aqui de uma subordinação personalizada, mas sim de uma subordinação no interior de um relacionamento institucional. É neste relacionamento que os sociólogos situam o «padrão específico» das chamadas relações civis-militares, isto é, as relações políticas entre os militares e os respectivos governos ou, segundo Maria Carrilho, “*do mútuo posicionamento, entre o sector civil e o militar, no âmbito do poder*” (1985:16).

Segundo Jenkins e Moskos os estudos das relações civis-militares, no seu

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

sentido estrito, têm-se vindo a focar, tradicionalmente, nos seguintes pontos importantes:

Em primeiro lugar, na participação das Forças Armadas no processo político, na determinação das missões e dos níveis orçamentais; em segundo lugar, na participação militar na política civil.

Com vista a facilitar o estudo da primeira destas áreas têm sido desenvolvidos vários modelos de relações civis-militares. Morris Janowitz, por exemplo, identificou quatro modelos: “*aristocrático, democrático, totalitário e Estado-guarnição*” (cit. in Jenkins & Moskos, 1984:33).

O primeiro foi frequente nas potências da Europa Ocidental, antes da industrialização ter alcançado o seu total desenvolvimento. Neste modelo as elites militares e civis estavam integradas social e funcionalmente.

A base estreita em que se recrutavam ambas as elites e a presença de uma estrutura de poder relativamente monolítica combinavam-se para assegurar um controlo objectivo dos militares.

O modelo *democrático* é muito diferente. Sob este modelo as elites civis e militar estão formalmente diferenciadas, pois que a política civil domina a militar, através de um sistema de regras que asseguram o controlo objectivo das Forças Armadas.

Este modelo não se considera como um reflexo da realidade histórica, mas sim como uma meta política.

Na sua ausência, a alternativa facilmente preferida ao modelo aristocrático é o totalitário, no qual o militar profissional está subordinado a uma elite política recrutada na base de uma lealdade ideológica. Em suma, a independência organizativa do exército profissional é totalmente anulada.

O modelo *Estado-Quartel*, proposto por Harold Lasswell identificava “*o enfraquecimento da supremacia civil*” (1941:36) que pode apresentar-se, inclusivamente, numa estrutura democrática efectiva.

### **4.2. Caracterização da subordinação militar ao Poder Político**

Em relação ao Poder Político, a Instituição Militar e os seus membros

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

representam o instrumento destinado a garantir e proteger o poder eficaz e organizado, mantendo-se as Forças Armadas essencialmente obedientes e desprovidas de capacidade de deliberação política.

Contudo, mesmo neste quadro de rigorosa subordinação, a função das Forças Armadas não é assimilável a qualquer serviço público, embora igualmente subordinado ao poder executivo e agindo de acordo com a Constituição e com as leis.

Circunstâncias excepcionais, como os estados de guerra e de sítio, conduzem à delegação na autoridade militar de atribuições por norma da competência da autoridade civil.

A fórmula consagrada, por exemplo na nossa Constituição, do Presidente da República ser por inerência, o Comandante Supremo das Forças Armadas, marca o facto de as ligações entre o Estado e a hierarquia militar serem mais fortes do que a ligação entre o Poder Político e os seus serviços.

A neutralização política dos militares, pela promulgação de um estatuto jurídico restritivo tem sido a modalidade de acção de que dispõe o Poder Político, num quadro democrático, para garantir efectivamente a subordinação das Forças Armadas e daqueles que nela servem. Relacionada com esta neutralização, surge, com frequência invocada, a postura apolítica dos militares como garantia da sua fidelidade às instituições.

Na realidade, a assunção de uma tal postura constituiria factor de despersonalização e resultaria necessariamente anacrónica numa sociedade que se pretende pluralista.

Imune às querelas partidárias, a hierarquia superior militar não pode ser apolítica, isto é, divorciada dos problemas político-sociais envolventes, tanto no âmbito interno como externo, dado que se assim suceder ver-se-à impedida de avaliar as implicações políticas das suas próprias decisões institucionais.

Por outro lado, o alheamento político dos militares conduziria, inexoravelmente, a Instituição Militar à marginalização, na sociedade. A formação e o esclarecimento políticos conferem aos militares a consciência cívica da responsabilidade da sua função, sem minimamente contrariar o seu

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

rigoroso apartidarismo.

A modernização das Forças Armadas, com a conseqüente introdução de novas técnicas, veio pôr em causa as concepções tradicionais das carreiras militares e, ao mesmo tempo, a permanente e rápida evolução tecnológica passou a exigir dos quadros um esforço de actualização permanente.

Em paralelo com esta evolução, a condição militar deixou de estar confinada ao espaço institucional para se ver confrontada com o contexto social geral.

As novas Forças Armadas, segundo Alvin e Heidi Toffler, na sua obra *Guerra e Antiguerra*, "*têm necessidade de militares esclarecidos "com capacidade para se acomodarem à diversidade de gentes e culturas, enfrentarem ambiguidades, tomarem a iniciativa e fazer perguntas, ao ponto de questionarem a própria autoridade. E concluem: A vontade de questionar e de reflectir poderá vir a ser mais marcante nas Forças Armadas do que em qualquer outra instituição"* (1994:173-178).

A defesa nacional, tanto na sua concepção, como na sua execução, exige um conjunto coerente e sistematizado de decisões parcelares, empenhando intimamente o executivo e a hierarquia militar. Todo o projecto político de defesa prevê uma estratégia global, elaborada sob a direcção e responsabilidade do executivo, sem dispensar o concurso ou parecer estratégico e técnico especificamente militares.

Na época em que vivemos, como o sublinha Pierre Dabezies, professor de Sociologia na Universidade de Paris "*a inversão é compreensível: as disponibilidades financeiras, depois de atendidos os chamados «dividendos da paz», ditam as estratégias de defesa. Mais importante se torna, conseqüentemente, o diálogo esclarecido e esclarecedor entre políticos e militares, fundamentado numa informação actualizada e pormenorizada de âmbito nacional, regional e planetário"* (cit. in Vieira, 1983:8).

No que respeita ao caso concreto de Portugal as actuais competências dos órgãos de Estado directamente responsáveis pelas Forças Armadas e pela componente militar da defesa nacional são, em síntese, as seguintes:

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas	É o principal conselheiro militar do ministro da Defesa Nacional e compete-lhe responder perante o Governo, através do ministro da Defesa Nacional, pela prontidão, disponibilidade, sustentação e emprego das forças e meios que constituem a componente operacional do sistema de forças, em tempo de paz; exercer o comando operacional, em tempo de guerra, exercer, sob a autoridade do Presidente da República e do Governo, o comando completo das Forças Armadas;
Conselho de Chefes de Estado-Maior	Reúne os Chefes de Estado-Maior dos ramos das Forças Armadas sob a presidência do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas; é o principal órgão militar de carácter coordenado e compete-lhe: elaborar o conceito estratégico militar; elaborar a doutrina militar conjunta; elaborar os projectos da definição das missões específicas das Forças Armadas, dos sistemas de forças e do dispositivo militar;
Chefes de Estado-Maior dos Ramos	São os comandantes dos respectivos ramos e compete-lhes: dirigir, coordenar e administrar o respectivo ramo; assegurar o comando das forças que integram a componente operacional do sistema de forças nacional pertencentes ao seu ramo; definir a doutrina operacional do seu ramo

Fonte: Apontamentos de Sociologia Militar ao curso de ISA).

### *4.3. Caracterização das competências do Poder Político em relação à área militar*

Prescreve a nossa Constituição, já desde 1976 que, tal como acontece em todos os regimes democráticos, *“as Forças Armadas obedecem aos órgãos de soberania competentes, nos termos da Constituição e da lei”* (4. do art. 275º).

O Tenente General Belchior Vieira, numa das suas aulas de Sociologia Militar, enquanto ainda era director do IDN dizia que, no processo de transição para a democracia iniciado em 25 de Abril de 1974, é lícito distinguir quatro períodos na evolução da competência do poder político, em relação à área

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

militar:

No primeiro período, entre 1974 e a Constituição de 1976, procedeu-se à separação orgânica dos domínios militar e político, sendo conferida às Forças Armadas uma completa autonomia;

No segundo período, entre a Constituição de 1976 e a sua revisão de 1982, foi mantida, com base no teor da lei fundamental, votada pela Assembleia Constituinte, a nítida separação entre os domínios militar e político. Foram então atribuídas ao Conselho da Revolução (composto exclusivamente por militares), entre outras, as funções de conselho do Presidente da República (militar) e de órgão político e administrativo em matéria militar.

O Governo e a Assembleia da República não tinham qualquer competência no âmbito das Forças Armadas, com o Governo confinado à condução da política geral do país e à direcção superior da administração pública. Este enquadramento legislativo consagrava, na prática, a institucionalização quase autónoma das Forças Armadas no seio do Estado.

Neste contexto, o ministro da Defesa Nacional não detinha qualquer competência em matéria de defesa e das Forças Armadas, limitando-se a ser um agente de ligação entre o Governo e a estrutura superior militar;

O terceiro período, que decorreu a partir da revisão constitucional de 1982 e da publicação da Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas (Dezembro de 1982) até 1991, corresponde ao reconhecimento constitucional da subordinação das Forças Armadas aos órgãos de soberania, com a consequente extinção do Conselho da Revolução e do Movimento das Forças Armadas e a transferência da administração das Forças Armadas para o Governo, surgindo o Ministério da Defesa Nacional (MDN) como o departamento governamental através do qual as Forças Armadas passaram a inserir-se na administração directa do Estado.

A generalidade das competências legislativas do extinto Conselho da Revolução transitaram para a Assembleia da República, enquanto a distribuição das competências executivas foram objecto de uma cuidadosa ponderação, procurando-se garantir, para a maioria dos casos, o concurso efectivo de pelo

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

menos dois órgãos de soberania para que uma decisão pudesse ser tomada e executada, assim procurando garantir que uma tal decisão representasse uma política de Estado e não um simples capricho de uma entidade, os interesses de um partido ou a tática de uma coligação governamental.

O Governo passou a ser o órgão superior da administração das Forças Armadas. Foi criado o Conselho Superior de Defesa Nacional como um verdadeiro órgão de concertação político-militar presidido pelo Presidente da República;

O quarto e último período, que decorreu entre 1991 e a data actual, corresponde, enfim, à redefinição das bases da organização das Forças Armadas, tendo em vista a sua reinserção plena num Estado de direito democrático. Neste sentido foram transferidas do Estado-Maior-General das Forças Armadas (EMGFA) para o MDN todas as responsabilidades de coordenação não relacionadas com o comando operacional;

Em suma, actualmente as competências fundamentais dos órgãos políticos do Estado responsáveis pelas Forças Armadas podem ser assim sintetizadas:

Presidente da República	Declarar a guerra, em caso de agressão efectiva ou iminente, e fazer a paz, sob proposta do Governo, ouvido o Conselho de Estado e mediante autorização da Assembleia da República; declarada a guerra, assumir a sua direcção superior em conjunto com o Governo; nomear e exonerar, sob proposta do Governo os Chefes dos estados-maiores; declarar o estado de sítio ou o estado de emergência; ratificar os tratados internacionais;
Assembleia da República	Legislar e fiscalizar a acção governativa em matéria de Forças Armadas; aprovar os tratados internacionais; aprovar as leis de programação militar e o Orçamento do Estado; <i>Governo:</i> Elaborar e fazer executar as leis de programação militar e o Orçamento do Estado; fazer os regulamentos necessários à boa execução das leis em matéria das Forças Armadas; determinar a mobilização militar; definir o conceito estratégico de defesa nacional;
Primeiro-ministro:	Dirigir a política de defesa nacional, pela qual é politicamente responsável; coordenar e orientar a acção dos ministros nos assuntos relacionados com a defesa nacional; em caso de guerra, assumir a sua direcção superior em conjunto

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

	com o Presidente da República;
Ministro da Defesa Nacional	É politicamente responsável pela elaboração e execução da componente militar da política de defesa nacional; pela administração das Forças Armadas; pela preparação dos meios militares e resultados do seu emprego;
Conselho Superior de Defesa Nacional	É o órgão específico de consulta relativa, não só aos assuntos de defesa nacional, como também aos assuntos de organização, funcionamento e disciplina das Forças Armadas, dispondo de alguma competência administrativa;
Conselho Superior Militar	Reúne os quatro Chefes de Estado-Maior sob a presidência do ministro da Defesa Nacional; é o principal órgão consultivo militar do ministro da Defesa Nacional.

Fonte: MDN

Pela Constituição da República, é obrigação do Estado a Defesa Nacional. Para além da sua finalidade básica de responder a qualquer agressão ou ameaça externa, forma hoje demasiado simplista para uma realidade internacional cada vez mais complexa, a Constituição da República define pelo seu artigo 273º os objectivos permanentes da Defesa Nacional como sejam *“a manutenção da Independência Nacional; Integridade do Território; Liberdade e Segurança das Populações”*.

Pelo seu artigo 275º determina-se que *“às Forças Armadas incumbe a defesa militar da República”*.

Mas, as Forças Armadas são também sempre uma reserva dissuasória a favor da estabilidade geral; um meio de integração social e nacional e, em consequência, de coesão nacional; um importante instrumento de política externa e de afirmação nacional.

Neste ponto, uma questão conceptual e de fundo tem de ser clarificada. São as Forças Armadas apenas um instrumento do Estado?

Ou são elas antes de tudo, uma emanção da Nação e só depois um instrumento do Estado?

Se forem apenas um instrumento do Estado, não são mais do que um Serviço que, em teoria, até poderia ser extinto, ou privatizado, como acontece com tantos outros. Mas se forem uma emanção da Nação, então assumem um carácter de permanência.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O seu aspecto instrumental pode ser adaptado, revisto, corrigido e actualizado, mas a sua razão de existir mantém-se, porque são uma necessidade, antes de serem um instrumento, na medida em que sempre corporizaram a vontade nacional, estando sempre associadas aos objectivos nacionais, independentemente do poder político vigente.

### ***4.4. Diálogo político-militar***

Muitas características distinguem os políticos dos militares profissionais, desde a sua formação aos seus gostos, às suas preferências e aos seus modos de vida.

Estas diferenças não podem deixar de se manifestar nas suas concepções, nos seus métodos e análises. Como reconhece o general Jean Callet, (1976) antigo director do Instituto de Altos Estudos da Defesa Nacional francês, *“por vezes até se estimam, sem, contudo, verdadeiramente se compreenderem”* (cit. in Vieira, 1992:45).

Quantas experiências infelizes, no decurso do século que se finou, ilustram as confrontações a corrigir e os impasses a evitar no diálogo entre os agentes do Poder Político e a hierarquia superior militar, sem que, contudo, destas experiências seja possível retirar os princípios orientadores de uma metodologia de aplicação geral, devido a excepções que não a confirmam, e onde a fronteira entre o político e o militar é ténue e confusa (ex. General De Gaulle e o General Eisenhower).

Por outro lado temos *“Clemenceau e Foch, Roosevelt-Truman e MacArthur, Churchill e Montgomery, Estaline e Jukov, Hitler e Rommel, Bush e Schwarzkopf, Caetano e Spínola fornecem versões originais de uma concertação quase sempre tensa e extremamente dramática nas situações de crise ou derrota. Às missões e directivas, quantas vezes imprecisas e ambíguas, emanadas do poder político, responderam, não raras vezes, as hesitações ou ameaças de demissão dos chefes militares.*

*Depois de analisar os factores e as circunstâncias que favorecem a incompreensão entre políticos e militares, o general Callet conclui: O militar desconfia dos políticos brilhantes, com ideias preconcebidas, com planos de reforma bem fundamentados e que*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*acreditam tudo conhecer de uma instituição, cuja importância os envaidece; prefere os homens simples, talvez ignorando os problemas, mas cheios de boa vontade para aceitar e defender as ideias que ele, militar, considera justas, úteis e razoáveis” (idem:45)*

Entre nós, e com o objectivo de aproximar a realidade militar da realidade política e civil o Instituto de Altos Estudos de Defesa Nacional (o actual Instituto da Defesa Nacional) foi criado no final de 1967 graças à iniciativa do general Luís Câmara Pina, seu primeiro director.

Intimamente relacionada com o diálogo político-militar encontra-se a questão da liberdade de expressão dos militares em serviço efectivo. Restringida com frequência por um estatuto jurídico condicionador dos direitos dos militares, trata-se de uma questão que não é fácil de resolver a contento nas democracias liberais perante as duas contradições em que estas sociedades coexistem:

A primeira opõe o princípio fundamental da igualdade dos direitos, liberdades e garantias de todos os cidadãos à isenção política dos militares e à subordinação institucional das Forças Armadas ao Poder Político;

A segunda resulta da confrontação entre a necessidade de reconhecer aos militares os mesmos direitos, liberdades e garantias que aos seus concidadãos civis e a necessidade de atender às sujeições específicas que impõem, em matéria de defesa nacional, as obrigações de segredo, disciplina e reserva, mais sensíveis para os militares do que para os funcionários civis.

Mas haverá, na realidade, interesse em conferir aos militares uma liberdade menos constrangedora do que aquela que, como norma, o seu estatuto lhe exige?

No plano político, pode afirmar-se que nas democracias europeias, prevalece o sentimento de que a limitação da liberdade de expressão dos militares contém em si o risco de reforçar o autoritarismo político e, em consequência, de vir a enfraquecer a própria democracia.

*“No plano militar, o sociólogo e investigador francês Jean-Pierre Marichy denunciava, já em 1976, o perigo desta restrição nos seguintes termos: "No momento em que a Instituição Militar reconhece a necessidade de se adaptar à evolução da*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*Sociedade, que futuro se pode esperar se os próprios militares não podem participar nesta inovação? O conformismo é raramente criador, dele resultam a esclerose e a esterilidade.*

*E se a disciplina tem que ser preservada, Marichy acrescentava: Será mais perigoso desenvolver a liberdade de expressão ou ver generalizar-se a contestação interna? Pretende-se ver os militares de carreira exprimir a sua opinião ao abrigo de um prudente anonimato susceptível de conduzir a uma radicalização das posições por eles assumidas?" (cit. in Vieira, 1992:45).*

### **4.5. Controlo governamental da Instituição Militar**

O controlo governamental da Instituição Militar (também designado simplesmente por controlo político ou controlo civil) é um ensaio particularmente sensível numa sociedade pluralista, sobretudo quando, como acontece em Portugal, a prática democrática é ainda recente, uma vez que uma intervenção imponderada ou precipitada nas Forças Armadas poderá vir a ocasionar prejuízos com efeitos nefastos na sua coesão, no seu espírito de corpo, e assim prejudicar a eficiência e eficácia pretendidas.

Samuel Huntington elaborou, em 1957, na sua obra clássica «The Soldier and The State», anteriormente referida, uma teoria de controlo político das Forças Armadas, que distingue dois tipos de controlo: o *controlo subjectivo*, através da maximização do poder civil (maximização da civilização, segundo Morris Janowitz), e o *controlo objectivo*, através da maximização do profissionalismo militar. Huntington recomenda este último tipo de controlo que, ao contrário do controlo subjectivo que não aceita «uma instituição militar independente», reconhece «a autonomia da profissão militar».

Três condições são, em regra, apontadas para que o controlo governamental resulte eficaz; em primeiro lugar, uma esclarecida consciência dos militares quanto à sua subordinação institucional; em segundo lugar, decisões políticas fundamentadas num conhecimento profundo dos problemas militares e em procedimentos capazes de as tornarem efectivas; em terceiro lugar, uma gestão institucional confiada aos militares, sob a orientação dos

agentes competentes do poder político.

### 4.6. O Intervencionismo militar na política interna

Segundo Maria Carrilho “em meados da década dos anos de 80 estimava-se que um terço dos países membros da ONU tinham governos instalados por golpe militar” (1985:29). Hoje o seu número será provavelmente superior. “Para Janowitz, na sua análise sobre a militarização no Terceiro Mundo, não nos encontramos perante um aspecto resultante de crises de legitimidade do poder, mas de novas formas emergentes do poder institucionalizado” (cit. in Carrilho, 1985:29).

A intervenção das Forças Armadas na política interna constitui, nas palavras de Maria Carrilho, um fenómeno sociopolítico cuja investigação destinada a compreender as suas causas tem encontrado obstáculos, não só de ordem prática como de ordem epistemológica.

Samuel Finer, considerando como factores que inibem os militares de intervir na política «uma certa forma de profissionalismo militar e a supremacia civil», aponta como factores que dispõem os militares àquela intervenção: factores *sectoriais*, de classe, regionais, corporativos e individuais; factores *nacionais*, apresentados como ideologia legitimadora da intervenção.

Por seu turno, Eric Nordlinger, em 1977, ao procurar as motivações intervencionistas, conclui por factores de ordem organizacional e profissional, para além da origem de classe, estatuto social e atitudes próprias dos militares.

No que se refere à *disposição* para intervir, esta seria, segundo Finer, devida «ao sentimento de auto-importância» corrente nas Forças Armadas e exacerbado, por exemplo, «na sequência de humilhações nacionais e nos casos de auto-estima mórbida de alguns exércitos».

No entanto, acrescenta, é necessário que se verifique a *oportunidade* para intervir, proporcionada pelo crescimento da dependência civil em relação aos militares, sob o efeito de circunstâncias internas, tais como o vazio do poder, crises abertas e aumento da popularidade dos militares.

Nordlinger considera que os interesses corporativos dos militares, ameaçados, por exemplo, devido a deficiências no apoio financeiro às Forças

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Armadas, por parte dos Governos ou as interferências civis na zona de autonomia militar, constituem provavelmente a mais importante «mola» para a intervenção militar no campo político.

Contrariamente ao que por vezes se pensa, a execução dos golpes de Estado militares está longe de constituir tarefa fácil e de sucesso quase garantido; mais de metade destes golpes falharam na sua execução ou foram simplesmente abortados.

Em 1997, Jay Stanley, professor de Sociologia e director do «Simpósio para a Paz, Guerra e Estudos Militares», da Universidade de Towson dos EUA, decidiu reeditar os ensaios que Harold Lasswell publicou entre 1937 e 1962, sobre a sua teoria do Estado-Guarnição ou Estado-Quartel (1937).

Num enunciado restrito poder-se-á dizer que num Estado-guarnição (antítese da sociedade civil) todos os aspectos da vida de uma sociedade se encontram sob o controlo das autoridades militares.

O inquietante é que Stanley, com a concordância de outros prestigiados sociólogos americanos (Irving Horowitz e David Segal, entre outros), conclui que, embora as condições com que nos confrontamos hoje sejam diferentes das existentes no pós-Guerra Sino-Japonesa (1937), no início da II Guerra Mundial e durante a Guerra-fria, existe agora e continuará a existir, todo um potencial favorável à evolução para Estado-guarnição ou, mesmo, para estados de predominância militar-policial.

Lasswell acreditava que as sociedades, que enfrentavam um prolongado empenhamento operacional (uma crónica ameaça de guerra), se tornavam mais vulneráveis à evolução para Estado-Guarnição. *“A evolução no sentido de Estado-Guarnição permanece como uma possível consequência do desenvolvimento político, Esta é uma das ameaças provenientes da distensão das relações civis-militares provocada por um conflito violento crónico, por sua vez, encorajado pelo enfraquecimento do sistema de estado, pelo crescimento de entidades políticas e pelo imperfeito desenvolvimento das actuais instituições de manutenção de paz”* (Vieira, 1992:48).

## **CAPÍTULO 3 – A SOCIOLOGIA MILITAR COMO SOCIOLOGIA ESPECIAL**

### **1. O papel da Sociologia no estudo da organização militar**

Ao estudar a organização militar, deparamo-nos com um dos principais problemas enfrentados pela Sociologia e pelas Ciências Sociais em geral, ou seja, a capacidade de enfrentar teórica e metodologicamente os desafios empíricos e teóricos que a situação da sociedade actual coloca.

Segundo Josué de Castro *“a antiga Sociologia era mais utópica do que científica e a sua utopia consistia exactamente no seu inconsciente desejo de que o processo social se imobilizasse, para ser melhor fotografado. Desta forma, a antiga Sociologia era bem mais comprometida do que a Sociologia nova, cuja validade científica defendemos.*

*Mas era comprometida com uma ideologia do imobilismo, de uma imagem estática da sociedade, considerada como uma coisa já feita, definitiva e perfeita, enquanto a nova Sociologia considera a estrutura social como um processo em constante e rápida transformação” (cit. in Carmo, 1999:139).*

Indo à génese da Sociologia, Wallenstein diz-nos que, para Comte, a *“Sociologia haveria de ser a rainha das ciências, uma ciência social integrada e unificada e caracterizada pelo «positivismo».* Na prática, porém, a Sociologia, enquanto disciplina, desenvolveu-se no decurso da segunda metade do século XIX, principalmente a partir da institucionalização e da transformação, dentro das universidades, do trabalho realizado pelas associações para a reforma da sociedade, cujo programa de acção se tinha ocupado primordialmente do mal-estar e dos desequilíbrios vividos pelo número imparável da população operária urbana. (Wallenstein, 1996:37).

Por sua vez, Durkheim, no início do século XX, diz-nos que *“a Sociologia é uma ciência que estuda, com uma visão de conjunto, de maneira tipológica e explicativa, os diferentes graus de cristalização da vida social, cuja base se encontra nos estados, de consciência colectiva, irreductíveis e opacos às consciências individuais (cit. in Gurvitch, 1966:26).*

Para Weber a Sociologia *“ é uma ciência da cultura que investiga os tipos ideais das oportunidades das condutas individuais, que tem um carácter*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*social...procedendo pela compreensão interpretativa e atingindo, deste modo, a explicação causal das suas realizações nas condutas” (cit. in Gurvitch, 1966:32).*

Também na primeira metade do século XX, Marcel Mauss definiu a Sociologia como “*ciência que aplica o método da visão do conjunto ao estudo dos fenómenos sociais totais*” (cit. in Gurvitch, 1966:37).

No entanto não é fácil definir a Sociologia, Phillipe Riutort, professor da Universidade de Paris, ao sublinhar a fragmentação que uma definição, necessariamente vaga, é susceptível de transmitir, cita Raymond Aron, quando este afirmava que o único acordo que subsistia entre os sociólogos respeitava à dificuldade em definir a Sociologia.

Na sua definição da Sociologia, P. A Sorokin dá primazia ao “*estudo da especificidade da realidade sociocultural, enquanto sistema ao mesmo tempo significativo, causal e funcional, onde os elementos culturais predominam sobre a interação humana*” (cit. in Gurvitch, 1966:35).

Contudo, na sua obra «As etapas do pensamento sociológico», de 1965, Aron avança uma definição: “*é o estudo que se quer científico do social enquanto tal, quer ao nível fundamental das relações interpessoais, quer ao nível macroscópico de vastos conjuntos, classes, nações, civilizações ou, para retomarmos a expressão corrente, sociedades globais*” (1965:54).

Talcott Parsons, influenciado por todas estas definições, assim como por Spencer, que suprimiu as diferenças entre as ciências da natureza e as ciências do homem, tentou integrá-las todas, ao dizer que a Sociologia estuda os sistemas sociais que consistem na interação das condutas orientadas, para uma escala comum de valores, estabilizada nas estruturas, que são fundadas na institucionalização dos modelos culturais, regras e estatutos.

Ao fugir da concepção de fenómenos sociais totais, Robert Merton diz-nos que a focagem sociológica da instituição militar utiliza, da Sociologia Geral, os enquadramentos teóricos, os métodos e técnicas e as teorias de alcance médio que, para o autor, são “*os conceitos de grupos informais, de status, de papel e de função, que provoca um conjunto de trocas de duplo sentido, entre a sociedade militar e a sua englobante, a sociedade civil, traduzindo uma maior proximidade entre estes dois*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“mundos”, na medida em que tal estudo aprofunda a elaboração da teoria e do método sociológico e a compreensão dos mecanismos sociais em geral” (Merton, 1970:108).*

*Desta forma a teoria de médio alcance “é usada principalmente em sociologia para servir de guia às pesquisas empíricas. Ocupa uma situação intermediária entre as teorias gerais de sistemas sociais, as quais estão muito afastadas das espécies particulares de comportamento, organização e mudança sociais, para explicar o que é observado e as minuciosas ordenadas descrições de pormenores, que não estão de modo algum generalizados” (Merton, 1970:51).*

Em 1974, Alain Touraine, director do Centro de Análise e Intervenção Sociológicas da Escola Prática de Altos Estudos em Ciências Sociais de Paris, dedicava o seu ensaio «Pour la Sociologie» a todos aqueles que foram perseguidos porque eram sociólogos e explicava porquê.

*“As nossas sociedades resignam-se mal à inevitável existência da Sociologia. Raramente o conhecimento foi tão mal aceite. Alguns repelem-na como um sacrilégio; outros exorcizam-na e procuram utilizá-la ao serviço da ordem estabelecida, mas sem nela muito acreditar; os mais favoráveis servem-se dela para combater as tradições que os contrariam, mantendo-a depois à margem da Universidade” (1974:34).*

Segundo o Relatório de Avaliação Externa ao curso de Sociologia do ISCSP, elaborado por Óscar Soares Barata *“Ao fim de cerca de um quarto de século de existência em Portugal, pode dizer--se que a comunidade científica dos sociólogos – dos que ensinam, aprendem e fazem Sociologia, investigando ou aplicando profissionalmente os seus conhecimentos – é uma realidade bem viva entre nós. Não só atingiu um patamar dimensional de visibilidade e institucionalização mínimos como se revela como um grupo activo, produtivo, suficientemente unido, para comportar internamente diversidade e emulação e, além de tudo, bem consciente da sua identidade específica” (Barata, 2000:936).*

Actualmente, está sedimentado o reconhecimento da função chave da Sociologia na cultura intelectual moderna e do lugar central que ela assume no quadro das ciências sociais.

Anthony Giddens, admitindo a possibilidade de nos encontrarmos num limiar de transição tão fundamental como aquele que ocorreu entre os séculos

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

XVIII e XIX, atribui à Sociologia *“a responsabilidade primeira, no registo das transformações passadas e na compreensão das linhas principais do desenvolvimento, que hoje se verifica”* (1997:92). É este o desafio que os sociólogos têm de estar preparados para enfrentar.

Mas, segundo Firmino da Costa, *“mesmo em 1992, a Sociologia permanecia como uma área científica e profissional ainda desconhecida”* (cit. in Vieira, 1992:23).

Ainda em 1996, Boaventura Sousa Santos afirmava que a Sociologia, em Portugal, não contava mais do que 20 anos, quando noutros países comemorava centenários (Congresso Português de Sociologia).

Realizando um balanço sobre os estudos em Sociologia, Crawford explicita as mudanças, tanto internas à comunidade científica, como nas relações com outras instituições e com o ambiente social, que estimularam o rápido desenvolvimento da produção intelectual desta disciplina especializada.

*“Mudanças relacionadas a «profissionalização», isto é, a criação de papéis ocupacionais, estruturas organizacionais e imagem colectiva específicas, a produção e uso do conhecimento das ciências sociais; a influência dos cientistas sociais e do conhecimento das ciências sociais no pensamento social, assim como em problemas específicos de políticas e práticas em diferentes áreas da vida social; e a noção de crise que afectou as ciências sociais em geral e a Sociologia em particular”* (Crawford, 1971:9-10).

Numa situação assim caracterizada podemos dizer que no âmbito específico da Sociologia Militar e em Portugal, existe ainda pouca investigação, para além da edição de algumas teses e estudos de âmbito necessariamente restrito.

Foi o caso dos estudos de Maria Carrilho (1979), sobre o papel das Forças Armadas na mudança política em Portugal, ao longo do século XX; de Helena Carreiras (1998), que conduziu uma investigação sobre a integração das mulheres nas Forças Armadas; assim como o estudo sobre o comportamento político dos militares, de José Medeiros Ferreira elaborado em 1996; ou ainda a análise sobre a relação entre o Exército e a Sociedade em Portugal, realizada por Fernando Pereira Marques.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Destacamos, também, alguns trabalhos realizados por militares, que, ao frequentarem o Mestrado em Estratégia do ISCSP, realizaram investigações sobre a área social e militar.

De acordo com Braga da Cruz “ *a marcha histórica do conhecimento em desenvolvimento, em particular quando se trata de uma ciência nos começos, como é o caso da Sociologia, corresponderia a pôr a tónica na investigação singular, para começar por lhe dar um conteúdo e um significado seguros, deixando de parte as questões do método e das finalidades últimas, até se conseguir material real suficiente para dar resposta àquelas questões, até porque, de outro modo, se correria o risco de se criar uma forma sem a certeza dum conteúdo possível, de se criar um corpo de leis, sem sujeitos que lhe obedecam, uma regra, sem casos dos quais ela seja deduzida e lhe garantam a justeza.* (Cruz, 2001:534-535).

Tal como sucede para a Sociologia Geral e para os outros ramos de Sociologia, existe um sem número de definições de Sociologia Militar, todas elas incompletas e questionáveis, baseadas em critérios ou associações de critérios de grande diversidade.

Acresce que, como se refere anteriormente, a Sociologia Militar é uma ciência de recente notoriedade, em pleno desenvolvimento, com uma excepcional permeabilidade de fronteiras, o que tem levado os seus investigadores a recorrer frequentemente a estudos das ciências políticas e da história.

Segundo Philippe Manigrat esta perspectiva multidisciplinar “*tem vindo a contribuir para o enriquecimento das teorias em Sociologia Militar*” (Manigrat, 1984:19).

Esta perspectiva, acrescenta o mesmo autor, mais se ampliou devido às ligações que se têm desenvolvido, entre o estudo das Forças Armadas, a Sociedade e outras áreas afins, tais como a investigação sobre a paz e os estudos de estratégia e de segurança nacional. Manigrat conclui que “*existem poucos domínios da Sociologia, que tenham uma audiência tão difusa como a Sociologia Militar*” (idem:23).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Alves Fraga, professor da cadeira de Sociologia Militar da Academia da Força Aérea, numa de suas aulas, expôs o conceito de Sociologia Militar, como tema de Sociologia especial, que procura analisar e explicar o grupo social militar segundo dois vectores: um, em função dos fenómenos de relação desse grupo com os restantes; outro, em função dos fenómenos de relação dentro do próprio grupo militar.

Com base no conceito das Sociologias Especializadas definido por Júlio Gonçalves, para Boavida Pinheiro a Sociologia Militar é *“o estudo dos fenómenos sociais, decorrentes da e na instituição militar, nas suas diversas manifestações, procurando constatar regularidades e uniformidades de comportamento nas relações humanas e, na medida do possível, formular leis, ou verificar as tendências inerentes àquelas, que possam permitir a definição de procedimentos a adoptar, na melhoria de condições de relacionamento do factor humano, com vista a uma maior eficácia, no cumprimento dos objectivos contidos na missão a desempenhar pela estrutura militar, seja em campanha, seja em tempo de paz”* (cit. in Fraga, 1992:34).

Enquanto o conceito de Alves Fraga privilegia o estabelecimento dos traços vinculativos do grupo militar ao grupo nacional, e o descortinar dos valores e normas, que regem o comportamento individual e colectivo dos componentes do grupo social militar, a definição ensaiada por Boavida Pinheiro refere explicitamente a função de formulação normativa da investigação sociológica e aponta o objectivo funcional da Sociologia Militar.

Duas outras definições, bem mais gerais e sucintas, provêm de sociólogos norte-americanos: Para Huntington a Sociologia Militar é a *“aplicação da ciência do comportamento aos problemas directamente relacionados com a gestão militar”* (1957:83).

Para Moskos (1988:15) a Sociologia Militar é *“o estudo específico das estruturas e situações marcadas pelo emprego (ou ameaça de emprego) de uma violência organizada entendida como legítima”*.

Assim, e como podemos perceber pelas citações, estes dois autores, apesar de distantes cronologicamente, não focam o grupo social militar na sua interacção com os outros grupos sociais, pertencentes à sociedade civil.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Para nos dedicarmos ao estudo de uma área científica específica, teremos de ter um quadro de referência teórico. Segundo Popper, teorias são "*redes estendidas para capturar o que chamamos mundo, para racionalizá-lo, explicá-lo e dominá-lo*" (Popper, 1972:59).

Nesta linha de raciocínio, consideraremos então que a necessidade teórica do nosso trabalho passará obrigatoriamente por uma articulação entre o desenvolvimento e transformação dos papéis socioprofissionais nas Forças Armadas, com a «atenção» dada pela Sociologia Militar a este tema tão recente.

Em rigor pode dizer-se que a generalidade da bibliografia ligada à Sociologia Militar se confina, como afirma Maria Carrilho, a três áreas de intervenção: "*profissão militar; organização; relações civis/militares*" (Carrilho, 1998:160).

Huntington debruçou-se sobre o fenómeno militar contemporâneo, comparando o longo período que o antecede, em que a instituição militar assumira uma forma híbrida e apagada, constituída por aristocratas e mercenários; com base nessa comparação, considera que "*a instituição militar moderna, só passa a ser uma realidade a partir do momento em que o corpo de oficiais se profissionaliza*" (Huntington, 1957:13).

A área de conhecimento, compreendida pela expressão «Sociologia Militar», é afectada pelo menos por dois tipos de problemas: um, que decorre do seu próprio objecto específico – a instituição *militar* – outro, resultante da matriz *sociológica*.

*"Se o desenlace da II Guerra Mundial foi determinante para o estudo de uma disciplina definida pelo "fenómeno da guerra" e pelo grupo que assume a gestão da situação – "os militares" –, o estudo específico das estruturas e das situações, marcadas pelo emprego (ou ameaça de emprego) de uma violência organizada entendida como legítima não é uma novidade do nosso século"* (Baquer, 1988:25).

É significativo que se encontre pouco desenvolvido o estudo de uma instituição, presente em todas as sociedades com Estado, que tem sido instrumento determinante no moldar político da História e que hoje detém, de facto,

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

os meios para a destruição da humanidade. Paradoxalmente a situação é de atribuir enorme importância ao objecto Forças Armadas.

Temos, por um lado, não só as razões do próprio segredo militar, como também o isolamento funcional, relativamente «ao Poder» em que tem sido mantida a instituição militar, no seio da sociedade; por outro lado o temor, consciente ou inconsciente, de enfrentar a questão da violência e da sua «administração».

Esta espécie de «remoção cultural», ou de «ideologia civil», segundo a expressão de Janowitz, tem muitas vezes conduzido a uma apreciação superficial, emotiva, ou de qualquer modo distorcida da instituição militar e à acentuação de características que, afinal, são comuns a outras instituições e organizações.

Tem a instituição militar encontrado na Sociologia a disciplina mais atenta, talvez por parecer a mais adequada a uma análise que, no entanto, é necessariamente interdisciplinar.

Com a Sociologia, contudo, ocorre por vezes a tentação que existia em tempos com a Filosofia: o que não se enquadre claramente numa área da competência de um dos outros ramos das ciências sociais acabe por lhe ser remetido.

É constante, portanto, a necessidade de averiguar que não se esteja a descarregar para o campo da sociologia um conjunto de problemas, só porque a sua análise política, por exemplo, resultaria incómoda.

Não deve, assim, a Sociologia limitar a sua análise aos aspectos «técnicos», em vista de uma utilização apenas «administrativa» dos resultados.

Parece-nos residir aqui a distinção fundamental entre a perspetivação de uma grande parte dos sociólogos da instituição militar, norte-americanos, e a de certos sociólogos europeus, principalmente franceses e italianos, que ultimamente se tem dedicado ao estudo dessa problemática, que preferem alargá-la criticamente, denominando-a «Sociologia da Defesa» e que merecia uma selecção bibliográfica própria.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

As tendências, que sublinhamos, referem-se, na quase totalidade, à produção norte-americana. Isso deve-se ao facto de a «Sociologia Militar» ter-se desenvolvido principalmente nos Estados Unidos, onde, historicamente, o sistema exigia o seu papel racionalizador, de que conseguiram desde logo aperceber-se as autoridades.

No entanto, o que uns têm denominado «Sociologia Militar», outros «Sociologia da Defesa», outros, ainda, «Sociologia da Guerra» tem a ver, realmente, com a fundamental questão do uso da violência e destina-se a adquirir um conhecimento, o mais aprofundado e eficiente possível, de mecanismos que, como acontece na ciência em geral, poderão, em última análise, ser usados por uns e outros para diferentes fins.

Segundo Hermano Carmo, o próprio conceito de Sociologia Militar é discutível, pois, se encararmos a Sociologia Militar como uma Sociologia Especial, dever-se-ia atribuir a designação «de», para explicar que se trata de aplicar a teoria e a metodologia sociológica (o olhar do sociólogo), a um dado objecto de estudo. Assim, no seu entender, esta área de estudo poder-se-ia chamar Sociologia das Instituições Militares.

A Sociologia Militar tem vindo a assumir nas suas investigações uma perspectiva multidisciplinar, progressivamente mais exigente, que, segundo Phillipe Manigrat, muito tem contribuído para «o enriquecimento da sua teoria», manifesta na obra de Jenkins e Moskos «Armed Forces and Society».

Um enriquecimento, acrescenta o mesmo autor, que mais se ampliou devido à crescente ligação entre as Forças Armadas e a Sociedade enquadrante e, ainda, às ligações que se têm desenvolvido entre este estudo alargado e outras áreas, tais como a temática da paz e os estudos de estratégia e segurança. Manigrat conclui, como já foi referido, que existem poucos domínios da Sociologia, que tenham uma audiência tão difusa, como a Sociologia Militar.

É evidente que a Instituição Militar constitui um fenómeno social suficientemente amplo e diversificado, para constituir um problema sociológico cujo estudo comporta diferentes níveis: político, económico, estatutário e operacional.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Num período de reformas profundas das Forças Armadas e, simultaneamente, de frequentes e instantes apelos à participação de contingentes militares em operações de apoio à paz à escala planetária, como definir a Sociologia Militar?

Em termos de objecto específico, será lícito dizer, como Alonso Baquer, Major General, director do Instituto de Estudos Estratégicos e de Defesa Nacional de Espanha, que se trata do estudo das estruturas e das situações marcadas pelo emprego ou ameaça de emprego, de uma violência organizada, entendida como legítima.

Ou, como Huitchison (um dos primeiros sociólogos a focar as Forças Armadas como organização burocrática), da *“aplicação da ciência do comportamento aos problemas directamente relacionados com a gestão militar”* (1957:34).

Em termos de finalidade última, a Sociologia Militar visará tornar mais eficiente e eficaz o desempenho das missões que competem às Forças Armadas, tanto operacionais, como de interesse colectivo.

O que não é inválida, como sublinha Alonso Baquer, que o fenómeno da guerra e os militares sejam sociologicamente analisados com vista a concluir sobre a possibilidade do desaparecimento ou atenuação da luta armada.

Face à permeabilidade das fronteiras, que hoje caracteriza a Sociologia Militar, e tendo em vista, tanto o desenvolvimento integrado desta Sociologia, como o seu relacionamento com outras disciplinas das ciências sociais, tem-se verificado uma tendência para compartimentar o estudo e investigação das Forças Armadas, em três áreas gerais: O militar profissional e a organização militar; as relações civis-militares; a guerra e os conflitos entre grupo armados.

Na prática, como se torna evidente, não podem deixar de existir entre estas áreas numerosas inter-penetrações.

Mas a tríplice compartimentação proposta, segundo refere Manigrat, *“tem o mérito de reflectir antigos conceitos, pois que cada uma das áreas corresponde directamente a uma importante contribuição da teoria sociológica”*. Este vínculo, conclui o mesmo autor, *“garante a continuidade dos interesses e preocupações que*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*existem na sociologia militar, reconhecendo ao mesmo tempo a necessidade de uma utilização constante de novos progressos na investigação” (1981:45).*

### **2. Porquê uma Sociologia Militar?**

Apesar das problemáticas da guerra e do moral dos militares terem inquietado os mais brilhantes pensadores, o estudo da coisa militar, segundo a perspectiva sociológica, só começa a adquirir algum sentido, como já vimos, a partir dos anos trinta com os trabalhos de Quincy Wright e Harold Lasswell, bem como de Pitirim Sorokine (sociólogo americano de origem russa), durante a Segunda Guerra Mundial, com as investigações da equipa chefiada pelo sociólogo Samuel Stouffer (1941).

Mas é a partir dos anos sessenta que o estudo da instituição militar se modifica de maneira sensível. Com efeito, a iniciativa do sociólogo Morris Janowitz, em criar o Seminário inter-universitário sobre as Forças Armadas e a sociedade (I. U. S.), veio contribuir para a institucionalização da Sociologia Militar.

Reunindo investigadores de vários países, o I. U. S. desenvolve, a partir de então, uma acção segundo três vectores:

Delimita o seu domínio temático que engloba as relações entre civis e militares, as instituições (organização e profissão) e os conflitos armados (razão de escolha do vocábulo «Forças Armadas e Sociedade»); procede à organização da temática definida, à criação de uma infra-estrutura conceptual de carácter interdisciplinar, bem como ao ordenamento metodológico e de convenções de análise científica, tendo como objectivo dotar a nova disciplina de legitimidade científica; promove reuniões científicas (conferências bianuais), participando igualmente nas actividades das principais Associações de Ciências Sociais.

Decorrente destas actividades, o I. U. S. promove a produção e a disseminação de obras sobre o facto militar, principalmente através da revista «Armed Forces and Society», procurando deste modo desenvolver “*a legitimidade científica da disciplina*” segundo a óptica de Morris Janowitz (1968:39).

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Janowitz foi o líder da chamada «escola realista de Chicago» e teve como mestres Harold Lasswell e Quincy Wright. Entre os inúmeros estudos publicados destacam-se, para além do «Soldado Profissional», «The military in the political development of new nations», «The new military», «The decline of the mass-army» e «On the current state of sociology of military institutions».

Sem negligenciar os investigadores europeus, principalmente franceses, ingleses e italianos, que nos últimos anos se dedicaram ao estudo da instituição militar, mas com a consciência de a sua contribuição, apesar de importante, ser minoritária no seio do corpus desta disciplina, pode afirmar-se que muito do que hoje existe neste novo campo se deve a investigadores americanos ou radicados nos Estados Unidos.

Não será, pois, de estranhar que seja nos seus trabalhos que se procurem as bases e os exemplos, para pesquisas similares noutras latitudes, ou para justificação de algumas afirmações.

As relações estabelecidas entre a Sociologia e as Forças Armadas devem ser entendidas segundo um duplo interesse.

Por um lado, uma ciência social em desenvolvimento, que descobre uma instituição que, ao longo dos tempos, se tem apresentado com fronteiras bem definidas, relativamente à sociedade de que é parte integrante.

Por outro lado, as Forças Armadas, que vêm na Sociologia um indispensável e precioso auxiliar na acção de comando, ao possibilitar outros conhecimentos, que facilitam a decisão.

*“O mundo militar é dilatado, complexo e, além do mais, processa a administração da violência organizada. Nele coexistem homens (em alguns exércitos também mulheres, o que naturalmente colocará outra espécie de questões) das mais diversas proveniências, com diversos estatutos, desempenhando papéis rigidamente diferenciados, obedecendo a rituais e ao culto de um conjunto de valores específicos ou de virtudes militares, com materiais dos mais simples aos tecnologicamente mais avançados” (Janowitz, 1968:42).*

É uma instituição, que vive com militares profissionais, com jovens recrutados e com elementos civis. Cada um destes grupos de seres sociais

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

coloca tipos diferentes de questões a serem equacionadas, além das inerentes ao seu inter-relacionamento.

São, por exemplo, *“as relações de poder desenvolvidas pelos profissionais e pelas suas elites, o estabelecimento de estratégias, para o desenvolvimento das suas carreiras, as motivações que os levam a escolher a carreira das armas ou, mais tarde, a abandoná-la, as «zonas de incerteza que percorrem o universo das carreiras ao nível dos diferentes estratos profissionais, os estatutos e regalias diferenciados, para os profissionais técnicos de combate e técnicos industriais; as diversas questões camufladas pela uniformidade exterior dos protótipos de homens socializados, que são os jovens alistados que passaram a sua vida do mundo civil e que, a partir de dado momento, se vêem integrados numa organização que os vai talhar e modificar, tendo em vista a harmonia do conjunto”* (Carier, 1970:196).

São igualmente *“as mudanças estruturais da própria instituição, com reflexos principalmente a nível das mentalidades dos «novos militares» e do conteúdo das novas tarefas, ambas decorrentes do declínio do «exército de massas», das mudanças de formas de guerra, da rápida transformação e obsolescência tecnológica dos materiais, da evolução das técnicas de gestão e dos processos do sistema educativo e dos conhecimentos, bem como de um estado de «não-guerra que é também de não-paz”* (Janowitz, 1968:11).

Por outro lado, integrada na sociedade civil, a instituição militar mantém com esta relações e tensões em que os objectivos são o profissionalismo e os desenvolvimentos social, político, ideológico, económico e tecnológico.

Estas relações, circunscritas ao conceito civil-militar, são fonte de inúmeras investigações, que têm permitido estudos e análises comparativos, entre diversos sistemas políticos.

Se estas são, entre outras, questões que merecem a atenção dos investigadores, o interesse das Forças Armadas pela Sociologia não é menor. Foi esta circunstância que levou à criação, durante a Segunda Guerra Mundial, da Research Branch, dirigida pelo sociólogo Samuel Stouffer.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Para além das questões relativas ao desenvolvimento das Ciências Sociais, há que contar também com a própria mudança na organização militar, aquando do estudo da Sociologia Militar.

Segundo João Pereira Neto *“Não se fabrica uma cultura organizacional abstracta. Ela surge num contexto maior de âmbito regional ou nacional, que a tipifica. Não se muda radicalmente o comportamento de indivíduos de um conjunto geracional sem provocar traumas, resistências e gerar conflitos de consequências imprevisíveis.*

*Uma acção lenta e cuidadosa deste tipo não pode ser conduzida por agentes improvisados e mal preparados. Ela só poderá ser eficazmente concretizada através do contributo de especialistas conhecedores do que é o comportamento humano e os determinantes que o moldam”* (Neto, 1989:55).

Assim, julgamos ser indispensável ao estudo da Sociologia Militar, uma triangulação teórica de suporte, com o estudo sociológico das organizações civis e estatais, o qual tem sido normalmente feito pela Sociologia das Organizações e pela Ciência da Administração.

### **3. A investigação na Sociologia Militar: Alguns obstáculos**

O primeiro obstáculo que se coloca ao investigador, no estudo da Sociologia Militar, é a própria instituição militar.

Marcada pela sua missão, pela potencialidade de se transformar em agente gerador de violência organizada e legítima, em defesa de um povo ou de um território, pelo especial culto da tradição e de valores morais, pelo espírito comunitário muito vincado, pela sua natureza hierarquizada e conseqüente estrutura, as Forças Armadas institucionalizaram um conjunto de medidas tendentes a salvaguardar o segredo militar, a segurança da própria instituição, o seu relacionamento com o poder, com a política e com a sociedade em geral.

Apresentando-se, segundo Max Weber, como uma «organização social básica», mas respondendo a uma necessidade social histórica, as Forças Armadas vêm-se postas perante a necessidade de contrabalançar a segurança com a compreensão da sua existência pela sociedade envolvente, de quem e

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

para quem vivem, bem assim de acompanharem a evolução social, política e económica dessa mesma sociedade.

Algumas alterações marcadas pelo reconhecimento dessa necessidade. Têm-se constatado ao nível do relacionamento das Forças Armadas, com as Ciências Sociais no geral, mormente a partir da altura em que essas mesmas ciências foram reconhecidas como importantes auxiliares na gestão e no comando da instituição.

Importa frisar, contudo, a necessidade de os exércitos se conhecerem cada vez melhor a si mesmos e, também, de melhor serem conhecidos pela sociedade civil.

Esta necessidade advém, não de actualmente ser moda falar-se de controlo das Forças Armadas ou de relações civis-militares, no âmbito do poder, mas, como dizia Raymond Aron, de que *“a maneira como os homens se combateram foi sempre tão eficaz, para determinar as estruturas da sociedade, como a maneira como os homens trabalharam”* (Aron, 1963:311).

Uma outra dificuldade relaciona-se com a posição do sociólogo relativamente à investigação. É um dilema que todos os especialistas em ciências sociais conhecem bem: a oposição entre investigação empírica e reflexão teórica.

Se a investigação empírica pode não procurar compreender ou explicar, mas, antes, aperfeiçoar instrumentos de intervenção sobre o comportamento do homem, transformando-se em meio de manipulação, a reflexão teórica pode igualmente não fornecer produto útil algum, para a acção a curto, médio ou longo prazo.

Contudo esta oposição é mais fictícia do que real, se ela supõe uma ruptura entre ambas, na medida em que as duas atitudes não são inconciliáveis, sendo mesmo complementares.

Na maioria dos casos, conforme nos diz Stouffer, *“a elaboração teórica explícita interpreta, compreende, observações aparentemente inexplicáveis, feitas no decorrer da investigação empírica”* (1949:23).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Segundo Robert Merton, *“hoje, a nossa tarefa principal consiste em desenvolver teorias especiais, aplicáveis a objectivos conceptuais limitados, teorias, por exemplo, dos desvios de comportamento, das consequências inesperadas de uma acção dirigida a certo propósito, da percepção social dos grupos de referencia, do controle social, da interdependência das instituições sociais, mais do que procurar imediatamente a estrutura conceptual total, própria a produzir estas e outras teorias de médio alcance.*

*A teoria sociológica, se pretende progredir de modo significativo, deve prosseguir nestes planos interconexos, 1) desenvolvendo teorias especiais das quais se possam derivar hipóteses, que permitam ser investigadas empiricamente e, 2) envolvendo (e não revelando repentinamente) um esquema conceptual progressivamente mais geral, adequado a consolidar grupos de teorias especiais”* (Merton, 1970:63).

Conforme foi salientado, deve-se à sociologia militar americana muito do que se tem produzido neste campo.

Esta circunstância leva qualquer investigador, que se queira dedicar ao estudo da instituição militar, à leitura e estudo dos principais sociólogos americanos.

Deve, no entanto, ter-se presente que as Forças Armadas, tal como as sociedades em que se integram, são estruturalmente diferentes umas das outras.

As realidades sociais, os sistemas de valores e as práticas sociais americanas não são similares às europeias e, particularmente, às portuguesas, apesar de todas as similitudes que uma instituição universal como a militar possa apresentar.

Cada uma das diferentes Forças Armadas, como lugar de passagem para um grande número de cidadãos, reflecte no seu interior os diversos matizes da sociedade em que se «banha».

O simples decalque de conceitos sociológicos americanos, produzidos de acordo com a sua própria identidade nacional, não será, em princípio, adequado à análise de umas quaisquer forças armadas.

Parafraseando o tenente general Belchior Vieira, numa de suas palestras no IDN (Fevereiro de 1993), poderíamos dizer que *«as teorias e métodos da Sociologia Militar, apesar de se formularem em termos de universalidade, são produtos*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*históricos, quer dizer: nasceram em contacto com certa realidade sociocultural e, por tal motivo, é possível que não possam transferir-se sem mais para outro tipo de realidade».*

Um outro e não menos importante obstáculo à investigação nas Ciências Sociais, que toca também a Sociologia Militar, é o senso comum.

Este outro código de leitura do real social aparece revestido com a forma de uma crítica ao vocabulário próprio, ao aparelho metodológico e aos conceitos teóricos da investigação sociológica.

Dizem os críticos que a reflexão sociológica pode ser interessante e que, inclusive, os problemas apresentados são importantes; mas as conclusões apresentadas são evidentes.

Independentemente de, em alguns casos, o senso comum e a investigação científica poderem chegar a idênticas conclusões, tem que se realçar o valor, a segurança das conclusões científicas em detrimento das evidências propostas pela apreensão imediata da realidade social.

De facto a perspectiva sociológica nada tem a ver com a familiaridade da realidade social. Não importa reconhecer esta realidade social mas antes conhecer o mundo a que pertencemos, os objectos que nele se diferenciam e as relações que com aquele e com estes os indivíduos e os grupos mantêm.

É erróneo e ingénuo admitir que uma determinada realidade transparece directamente através, por exemplo, de dados estatísticos ou de qualquer outra modalidade de informação empírica.

De facto, essa informação, para ser produzida, teve que sofrer a influência de critérios e processos individuais ou institucionais, quer na recolha de dados, quer no seu tratamento, quer, depois, na sua apresentação.

Nenhuma técnica é imparcial e até os dados aparentemente mais objectivos são obtidos através da aplicação de grelhas, cuja escolha não é, evidentemente, neutra.

Porque veio, então, a verificar-se a grande dificuldade de afirmação académica de uma Sociologia Militar quando, a partir do fim dos anos vinte, no contexto norte-americano, começam a ganhar forma e reconhecimento as

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

sociologias sectoriais e especializadas, que se encontram hoje completamente instaladas?

As razões apontadas pelos vários autores referem-se a factores de natureza ideológico-cultural e teórica.

Podemos considerar o compreensível temor de enfrentar questões tão perturbadoras, como a da violência e da sua administração legal, da guerra e a paz, que põem em causa o sentido da história humana, ou da responsabilização do próprio homem na definição do «sentido» do devir da humanidade.

Mais do que noutras áreas da Sociologia, surgem aqui reacções emotivas do género, porquê estudar temas militares, se o resultado das investigações pode ser utilizado pelas próprias Forças Armadas para reforçar a sua posição na sociedade. Afinal aquelas investigações iludem a questão fundamental, que é a da problemática da legitimidade das Forças Armadas na sociedade, que envolve necessariamente controvérsia em relação aos valores políticos e pessoais dominantes nesta área.

Segundo Moskos e Jenkins, *“contribui para as reticências no reconhecimento da Sociologia militar a tradição daquilo que denominam pesquisa in-house, constatando-se que as investigações sociológicas referentes às Forças Armadas são; 1) Essencialmente realizadas no âmbito dos organismos militares. 2) Orientadas fundamentalmente mais para a recolha de dados do que para a análise sociológica. 3) Com finalidade nitidamente mais prática do que teórica”* (1988:330).

Ao contrário do que se verifica em grande número de países, não existe em Portugal qualquer centro específico de estudo e investigação sobre questões sociológicas militares, ainda que no Instituto da Defesa Nacional (IDN), sob a tutela do Ministro da Defesa Nacional e no âmbito militar, nomeadamente nos Institutos de Altos Estudos Militares do Exército, e da Força Aérea, assim como no Instituto Superior Naval de Guerra, tenham sido produzidos alguns trabalhos de mérito.

Nas nossas universidades, o alheamento por estas questões é a regra, pese o reconhecimento por parte das autoridades universitárias, da oportunidade e pertinência da existência, entre nós, de uma Sociologia espe-

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

cializada em temas militares.

Constituem ténues excepções, os estudos produzidos em domínios sectoriais, no Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE) na Universidade Nova de Lisboa e, principalmente, no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica de Lisboa, onde decorre anualmente um mestrado em Estratégia, com várias dissertações defendidas na área militar, assim como algumas teses de doutoramento relacionadas com a organização militar, na especialidade das Relações Internacionais.

Este Instituto conta, no seu corpo docente, com alguns militares no activo ou na reserva, contendo uma forte ligação às Forças Armadas, por via de conferencistas ligados ao Instituto de Defesa Nacional ou aos Institutos de Altos Estudos Militares.

O ISCSP também foi pioneiro na área de Geopolítica e de Geoestratégia, assim como contribuiu para desenvolvimento do interesse pela Sociologia Militar, através da Ciência Política e das Relações Internacionais.

### LISTA DE ESTUDOS NA ÁREA MILITAR

AUTOR	TEMA	ESCOLA	DATA
Maria Carrilho	FA's e Mudança Política em Portugal no séc. XX	ISCTE	1979
Alberto da Silva Nogueira.	O espectro da guerra e a procura da paz	ISCSP	1986
José Luís Pinto Ramalho.	Portugal e a estratégia de futuro da OTAN	ISCSP	1987
Duarte Nuno de Ataíde Saraiva Marques Pinto Soares	Estratégia nacional referenciais históricos, perspectivas actuais	ISCSP	1989
António José Neves Berbém	O Atlântico a sul como questão estratégica mundializada	ISCSP	1989
Luís Manuel Alves de Fraga	Portugal e a Primeira Grande Guerra: os objectivos políticos e o esboço da estratégia nacional 1914-1916	ISCSP	1990
Rui Mora de Oliveira	Estratégia aeroespacial; ciclos de evolução e perspectivas futuras	ISCSP	1992
Nuno António Bravo Mira Vaz	Aspectos do condicionamento das opiniões públicas durante as guerras de África; 1961-1974	ISCSP	1992
Maria Regina da Costa Flor e Almeida Marchueta	Segurança no Mediterrâneo ocidental e a nova ordem internacional	ISCSP	1994

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

António Joaquim Viana de Almeida Tomé	O poder aeroespacial e o seu impacto na estratégia	ISCSP	1995
António Maria F. de Tavares de Carvalho	Estratégias de Portugal	ISCSP	1995
Pedro Félix Kissoka.	Viver com conflitos internos	ISCSP	1995
José Manuel Freire Nogueira	As guerras liberais; uma reflexão estratégica	ISCSP	1995
Cardoso de Sousa	Análise da Tendência Institucional-ocupacional dos Oficiais do Exército Português	ISPA	1996
Manuel Fernando Rafael Martins.	A influência da tecnologia no desarmamento	ISCSP	1996
José Medeiros Ferreira	O Comportamento Político dos Militares	ISCTE	1997
Helena Carreiras	Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas	ISCTE	1998
Fernando Pereira Marques	O Exército e a sociedade em Portugal	ISCTE	1999
Vítor Daniel Rodrigues Viana	Perspectivas para um sistema de segurança colectiva: a ONU e as operações de apoio à paz	ISCSP	1999
Maria Francisca Alves Ramos de Gil Saraiva	As Nações Unidas e a segurança colectiva: a carta das Nações Unidas em transformação	ISCSP	1999
José Augusto Lima	Cooperação europeia na luta contra o terrorismo	ISCSP	1999
João Vieira Borges	Intervenções militares portuguesas na Europa do séc. XVIII: uma análise estratégica	ISCSP	2000
Serafim de Oliveira Leitão	Segurança europeia; perspectivas de evolução	ISCSP	2000
Luís Manuel Alves de Fraga	O fim da ambiguidade: a estratégia nacional portuguesa de 1914 a 1916	ISCSP	2001
João José Brandão	A evolução do conceito estratégico ultramarino português da Conferência de Berlim à descolonização	ISCSP	2001
João Paulo Santos de Castro Fernandes	O ultramar português no apaziguamento internacional	ISCSP	2002
Henrique Gomes Bernardo	Estratégia de um conflito	ISCSP	2003
Carlos Nelson Lopes da Costa	Estratégia marítima	ISCSP	2003
Mário Jorge Nunes Cruz	O sistema bipolar de segurança em Portugal	ISCSP	2003

É de destacar também a criação de uma cadeira opcional de Sociologia das Instituições Militares no ISCTE e de uma cadeira curricular (semestral) de Sociologia Militar na Universidade Moderna.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Mesmo na Academia Militar, onde já em 1959 tinham sido introduzidas as cadeiras de Introdução às Ciências Sociais e de Sociologia Geral, só no ano lectivo de 1998-99, os currículos dos cursos das Armas e Serviços passaram a incluir uma cadeira de Sociologia Militar (semestral), embora alguns assuntos do seu âmbito fossem abordados noutras cadeiras.

Mais recentemente, no ano de 2001, foi criado na Universidade Independente uma Pós-graduação em Sociologia Militar que, por curiosidade, não contempla na sua estrutura curricular uma única cadeira de Sociologia Militar.

Paralelamente temos, em 2003, a criação de uma Pós-graduação na Universidade Internacional em Ciências Militares, que têm como uma das suas cadeiras estruturais a Sociologia Militar.

E, no entanto, como sublinhava Maria Carrilho em 1978, na revista *Nação e Defesa* “*a Instituição Militar, presente em todas as sociedades com Estado, tem sido instrumento determinante no moldar político da História*” (1978:34) com Portugal como exemplo vivo.

É geralmente reconhecido que, mesmo nos países com um acentuado desenvolvimento da investigação sociológica militar e um conseqüente interesse académico (EUA, Inglaterra, França, Alemanha, Holanda, Suécia e Itália) subsiste um apreciável atraso, entre a sociologia militar e outros ramos especiais da Sociologia.

Para além da «incompatibilidade», que alguns sociólogos afirmam existir, entre as suas posturas políticas liberais e a análise de instituições, com carácter ou tendências autoritárias, como consideram ser as militares, são diversas as razões apontadas para aquele atraso, segundo Harries Jenkins e Charles Moskos (1988).

Em primeiro lugar, uma reserva ligada à questão fundamental da legitimidade última dos estudos sociológicos militares, inserida no problema geral da eventual utilização dos dados obtidos na investigação. A pergunta crítica é frequentemente expressa nos seguintes termos: «Para quê estudar as Forças Armadas se o resultado das investigações pode vir a ser utilizado pelas

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

próprias Forças Armadas para fortalecer a sua posição na Sociedade»?

Em segundo lugar, a persistência de uma tradição de investigação «interna», derivada do amplo campo de acção que, no âmbito das ciências sociais, foi explorado por técnicos dos EUA, durante a II Guerra Mundial, com vista ao recrutamento militar.

Em terceiro lugar, o temor, consciente ou inconsciente, de enfrentar a questão da violência e da sua gestão, uma temática que põe em causa valores fundamentais da sociedade.

Em quarto lugar, as dificuldades de acessibilidade aos dados essenciais para os estudos sociológicos do âmbito interno das instituições militares, tradicionalmente «resistentes» à observação exterior.

Em quinto lugar a incompatibilidade entre as posturas políticas liberais dos sociólogos – investigadores e a análise de instituições com carácter ou tendências autoritárias.

Mas nenhuma destas razões constitui, porém, obstáculo intransponível para o desenvolvimento dos estudos sociológicos sobre a instituição militar, hoje considerados como uma faceta importante da empresa intelectual, que devem o seu maior desenvolvimento às investigações realizadas nos EUA conforme se referiu anteriormente variadas vezes.

**PARTE II**

**TEORIAS E MODELOS DE  
ORGANIZAÇÃO MILITAR**

## **CAPÍTULO 4 - O ESTUDO DA ORGANIZAÇÃO MILITAR**

### **1. Enquadramento conceptual**

A Sociologia das Organizações, enquanto pólo atrator dos níveis micro (comportamento organizacional) e macro (teoria das organizações), bem como da respectiva articulação e integração a um nível meso, constitui uma área de interesse, quer teórico quer aplicado.

*“Enquanto campo teórico, a ciência organizacional abarca uma variedade de temas que vão do micro (comportamentos e cognições individuais e dinâmicas de grupo em contexto organizacional) ao macro (dinâmicas competitivas e colaborativas interorganizativas, aprendizagem ao nível populacional) passando pelo meso (estratégia, estrutura, processos organizacionais). A diversidade dos níveis de análise, que são objecto de interesse da ciência organizacional, atrai para a disciplina, investigadores oriundos de áreas multidisciplinares” (Cunha, 1999:48).*

Como micro ciência, a Sociologia das Organizações veio ocupar parte do espaço que vinha a ser ocupado pela Sociologia do trabalho, uma vez que as temáticas se podem sobrepor. A divergência acentua-se na orientação teórica de ambas.

Assim a Sociologia das Organizações passou a estudar os fenómenos sociais e culturais inerentes às organizações públicas e privadas.

A referida sobreposição é parcial e temática, dado que os objectos de estudo da Sociologia do Trabalho são de carácter macro (regulação das relações laborais/desemprego/sindicatos).

Segundo Macdonald a *“Sociologia das Organizações é claramente uma micro Sociologia, enquanto que a Sociologia do Trabalho é predominantemente macro”* (Macdonald, 1995:85).

Neste sentido a organização militar poderá consistir num objecto de estudo privilegiado da Sociologia das Organizações, pois todos os fenómenos sociais internos à referida organização contêm um enorme potencial cultural, devido à especificidade valorativa da Instituição Forças Armadas.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Por sua vez, a teoria institucionalista liga-se ao pressuposto que as organizações são moldadas pela sua envolvente institucional. Assim, a realidade militar é constituída socialmente e mantida institucionalmente através das organizações.

A questão mais pertinente, colocada pela corrente teórica denominada por institucionalismo, centra-se no papel estratégico das normas e valores institucionais sobre a estrutura organizacional.

Neste ponto poderemos referenciar o modelo Vocacional/Ocupacional de Charles Moskos, como um pólo de contacto entre valores e realidade organizacional.

Poderemos perspectivar a paisagem institucional militar, como constituinte de várias redes de poder, onde a acção tem de ser compreendida, como a interacção entre as determinantes sociais, o poder político e as estruturas hierárquicas das Forças Armadas.

Paralelamente à Sociologia das Organizações, temos uma perspectiva funcionalista baseada na Escola de Chicago, que se centra na Sociologia da Ocupação e que, por sua vez potencia uma melhor interpretação do modelo ocupacional de Moskos.

Com Talcott Parsons (1902-1979), o funcionalismo ousará transformar-se numa teoria geral capaz de analisar qualquer sistema social, incluindo o sistema político, considerado como um dos subsistemas sociais.

Em primeiro lugar, reelabora a herança comportamentalista, considerando que toda a acção humana é *interacção*, relação entre um determinado agente e o ambiente que o cerca, constituindo uma resposta a um determinado estímulo exterior.

Contudo, não considera que a acção humana seja apenas uma resposta *ad hoc* a estímulos particulares, dado salientar que o actor desenvolve um *sistema de expectativas*. Assim, vê a acção social como significativa, dado ser motivada, ou orientada, por *significados*, que o agente descobre no ambiente, entre os quais coloca os *signos* e os *símbolos*.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Procurando assumir uma espécie de terceira via entre o individualismo e o estruturalismo, aquilo, que François-Michel Bourricaud qualificará como o *individualismo institucional*, considera a *sociedade* como um sistema social, que é caracterizado pelo mais elevado nível de auto-suficiência, em relação ao seu ambiente, e que consistiria numa pluralidade de actores individuais, em interacção uns com os outros.

Nesta linha Hulhs “*tenta interpretar o significado subjectivo dos papéis ocupacionais, em contraste com outros autores que se preocupam mais com os aspectos estruturais do comportamento. Assim, este modelo centra-se em questões relacionadas com o significado do trabalho para os indivíduos e consequentemente com as relações entre esse significado e o conjunto das atitudes no ambiente de trabalho, estabelecendo correlações entre o comportamento individual, a satisfação no trabalho, e a verificação de factores objectivos do meio onde se desenvolve*” (Cit. in Merton, 1968:56).

Neste sentido assiste-se, no caso específico das Forças Armadas, a um distanciamento do paradigma vocacional e a uma aproximação dos valores intrínsecos do mercado de trabalho civil (publico e privado) e consequentemente, da economia de mercado.

A teoria organizacional está relacionada com a “*construção e testagem de teorias sobre as organizações, os seus membros e a sua gestão, relações organização- envolvente e processos organizativos. Os avanços, em teoria das organizações incluem a escolha estratégica, a dependência de recursos, a ecologia organizacional e a teoria institucional. Os seus desenvolvimentos mais recentes incluem as perspectivas críticas feminista, a cognitiva e a pós-moderna.*”

Os novos desafios abarcam a melhoria da qualidade, as alianças estratégicas, a implementação de novas tecnologias, os processos de governação e controlo, as reestruturações organizacionais e a diversidade estratégica global” (Cunha, 2000:48).

Assim “*a ciência organizacional pode ser definida como a disciplina que estuda o comportamento das e nas organizações. Esta caracterização breve abarca na sua simplicidade a diversidade da disciplina de uma forma parcimoniosa embora algo ilusória. Ilusória porque imprime uma ideia de unidade a um território disciplinar que tem sido marcado mais pela diversidade e pela heterogeneidade do que pela integração e pela busca de soluções genuinamente multidisciplinares*” (idem:47).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Podemos então dizer que *“enquanto campo teórico, a ciência organizacional abarca uma variedade de temas, que vão do micro (comportamentos e cognições individuais e dinâmicas de grupo, em contexto organizacional) ao macro (dinâmicas competitivas e corroborativas inter-organizacionais, aprendizagem ao nível populacional), passando pelo mesmo (estratégia, estrutura, processos organizacionais). A diversidade dos níveis de análise, que são objecto de interesse da ciência organizacional, atrai para a disciplina investigadores oriundos da psicologia, antropologia, Sociologia, ciência política, gestão, ciência da informação”* (idem, ibidem:48).

Como qualquer organização, que percebe a necessidade de se adaptar ao contexto em que está inserida, (sociedade civil), através de sucessivos processos de modernização, também as Forças Armadas se têm modificado ao longo dos tempos.

Como nos diz João Bilhim, na sua obra «Teoria Organizacional, Estruturas e Pessoas» *“ a mudança profunda e a mudança estratégica são idênticas e implicam a transformação do próprio sistema e a ruptura com os padrões de actuação do passado”* (2001:417).

Por muito antiga que seja uma organização, ela tem de estar aberta à mudança, para não perder a capacidade de se adaptar às constantes alterações verificadas na sociedade onde se insere.

A perspectiva aqui assumida, para entender a organização, é a sistémica. Ou seja, a organização é vista como um sistema social integrado num contexto maior ou ambiental.

*“A teoria geral dos sistemas, começou a ter um grande impacto nas ciências sociais com os trabalhos de investigação realizados pelo biólogo alemão Ludwig von Bertalanffy nas décadas de 40 e 50.*

*A abrangência científica do conceito de teoria geral dos sistemas não se resume ao mundo convencional das ciências físicas e biológicas. Os princípios e as leis dos sistemas quer decorram da termodinâmica, das similitudes estruturais, do isomorfismo ou da noção de totalidade, sem excepção, servem igualmente como hipóteses teóricas para a física, a biologia e as ciências sociais”* (Bertalanffy, 1973:27-51).

As organizações, como sistemas sociais são o resultado de uma construção de síntese, assente na interdependência e na interacção entre os seus

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

subsistemas estruturais e funcionais, nomeadamente na execução de tarefas, no processo de tomada de decisão e na organização do trabalho.

Na perspectiva de Bertalanffy, *“A teoria geral dos sistemas constitui-se e desenvolve-se como uma resposta à visão atomística de um paradigma científico que pretende explicar e compreender fenómenos naturais e sociais, a partir das propriedades e leis específicas das diferentes partes que os constituem. No quadro epistemológico e metodológico da teoria geral dos sistemas, cada ciência explica e compreende as diferentes realidades que se observam de uma forma integrada e universal”* (idem:62).

Enquanto sistemas abertos, as organizações interagem de forma sistemática com o ambiente circundante, importando e exportando energia, informação e matéria, na forma de outputs e inputs.

*“Para a teoria geral dos sistemas é necessário partir de uma premissa básica: a natureza diferenciada dos sistemas fechados e dos sistemas abertos. Os sistemas fechados estão isolados do seu meio ambiente. Como exemplo clássico, os sistemas físicos convencionais partem do princípio de que as reacções e adaptações dos seus componentes estruturais tendem a evoluir no sentido do equilíbrio e são independentes da acção de forças externas.*

*Para analisarmos as organizações, enquanto sistemas abertos, torna-se imprescindível referenciar a contribuição científica da Sociologia”* (Ferreira, 2002:50).

## **2. Teorias da motivação e satisfação organizacional**

A teoria clássica de Taylor (1919), ao situar a motivação individual exclusivamente numa perspectiva monetária, proporciona uma base para discussão interessante.

Por sua vez Parsons, ao situar os processos motivacionais dinâmicos no contexto dos sistemas, diz-nos que *“a dinâmica motivacional, na teoria sociológica, serve, em primeira instância, para formular os mecanismos que explicam o funcionamento dos sistemas sociais”* (Parsons, 1966:31).

Na verdade, se é relativamente fácil conduzir estudos experimentais cujas conclusões apoiem esta teoria, já uma abordagem mais minuciosa pode trazer interpretações diferentes. Assim *“os sistemas, que envolvem o aumento dos*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*incentivos monetários, estão quase sempre ligados a uma melhoria das condições de trabalho com implicações directas sobre a produção” (House & Finley, 1969:34).*

Partindo do pressuposto, que é a experiência de reintegração socioprofissional dos ex-oficiais contratados do exército, um dos principais factores condicionadores da motivação dos oficiais em RC, e dos potenciais candidatos a este estatuto profissional, enquadramos aqui teorias já existentes no âmbito da motivação e da satisfação organizacional, com a realidade amostral da nossa investigação.

Segundo a perspectiva de Ferreira (1999:9), *“os indivíduos, ao longo da sua vida, dependem dos bens e serviços que são produzidos pelas organizações. Desde logo, para nascerem, necessitam de maternidades e, quando precisam da escolarização básica, recorrem a organizações que lhes dão educação, assim como um conjunto de outras, que se ligam a necessidades fundamentais da sua vida quotidiana: transportes, saúde, desporto, cultura, etc. Na fase de maturidade integram organizações, enquanto função de produção de bens e serviços. Quando se reformam, dependem de organizações associadas a bens e serviços denominados de «terceira idade»”.*

Segundo o mesmo autor, é por este motivo que o conhecimento das organizações se torna importante na medida em que, indivíduos e grupos, que as constituem, têm de estruturar as suas estratégias e os seus objectivos.

Para além disso, têm de executar tarefas, tomar decisões, controlar e coordenar funções, apropriar-se e difundir informação, que é essencial para a eficácia das organizações. Em sentido amplo, as organizações são um sistema social composto por subsistemas corporizados por acções individuais e colectivas.

Estamos perante uma realidade transversal, constituída por fenómenos sociais e psicológicos, nos quais, a percepção, o conhecimento e a acção sobre os processos de socialização e de comunicação das relações interpessoais e dos processos intra e inter-grupais, assumem uma importância vital.

Para que exista compreensão do ser humano como um todo, é necessário recorrer ao estudo de diversos factores relacionados com o indivíduo, tais

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

como, por exemplo, a sua personalidade, as suas aptidões e as suas motivações, entre outros aspectos.

Chiavenato refere que a *“motivação funciona como resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve”* (2000:592).

A procura constante, por uma maior eficiência, tem sido uma das preocupações presentes nas organizações, ao longo dos tempos.

Sendo o ser humano *“o objectivo final de todo o desempenho das organizações”* (Coradi, 1985:197), esta preocupação pela eficiência, levou uma série de estudiosos a concentrarem-se na questão de como aumentar a performance do ser humano, como parte integrante das organizações, nomeadamente a descobrir quais os mecanismos que geram motivação nas pessoas.

Mas o que é a motivação? Segundo Chiavenato *“é o processo que leva alguém a comportar-se para atingir os objectivos organizacionais, ao mesmo tempo que procura alcançar também os seus próprios objectivos individuais, estando relacionada com três aspectos: a direcção do comportamento (objectivo); a força e intensidade do comportamento (esforço); e a duração e persistência do comportamento (necessidade)”* (2000:592).

Consideramos importante referir, igualmente, o que Chiavenato (2000:592) designa por «Ciclo Motivacional». Assim, refere que *uma necessidade, significa uma carência interna da pessoa, tal como sede, fome, insegurança, etc. O organismo caracteriza-se por um estado de equilíbrio. Esse equilíbrio é rompido sempre que surge uma necessidade. Quando esta não é satisfeita, cria uma tensão e estimula um impulso no indivíduo, que visa a redução ou atenuação dessa tensão”* (2000:592).

Chiavenato diz, sobre esta questão, que *“um dos maiores desafios do administrador é motivar as pessoas; fazê-las decididas, confiantes e comprometidas intimamente a alcançar os objectivos propostos; dar-lhes energia e estimulá-las o suficiente para que sejam bem sucedidas, através do seu trabalho na organização. O conhecimento da motivação humana é indispensável para que o administrador possa realmente contar com a colaboração irrestrita das pessoas”* (2000:591).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

As teorias da motivação podem assim ser classificadas segundo abordagens diferentes.

Seguimos a orientação de Ferreira, que nos diz, *“por um lado, existem as Teorias de Processo, que enfatizam como e porque objectivos as pessoas se motivam e fazem uso da racionalidade humana, suportada por processos de escolha entre alternativas diferentes. Por outro lado, existem as Teorias de Conteúdo, cujo pressuposto é o de que as pessoas são motivadas por factores internos, sendo estes constituídos pelos vários tipos de necessidades que procuramos a todo o custo satisfazer”* (1999:144).

### **2.1. Teorias de Processo**

*“Enquanto as teorias de conteúdo se preocupam com as necessidades de incentivos, que geram comportamentos, as teorias de processo procuram verificar como o comportamento é activado, dirigido, mantido e encerrado”* (Chiavenato, 2000:600).

Destacam-se a Teoria da Equidade de J.Stacy Adams e a Teoria da Expectativa de Victor Vroom.

A base da teoria da equidade, de Adams, desenvolvida em 1965, situa-se nas comparações que os indivíduos fazem, de um lado, com os investimentos que realizam para obter determinados fins, ou para executar trabalhos (estes esforços podem ser o próprio trabalho, o nível auto percebido de dedicação, a avaliação pessoal do desempenho, o tempo dedicado, antiguidade, a inteligência, a experiência, etc.), e de outro lado, com as recompensas recebidas em termos de salário, de reconhecimento, ou de status obtido.

*“Estas comparações são feitas pelo confronto com pessoas conhecidas, que fazem parte de um «universo de referência», que cada um de nós constrói, através das nossas próprias percepções, quer dos investimentos, quer das recompensas recebidas”* (Coradi, 1985:177).

A teoria sustenta que a pessoa constrói um quociente com base na comparação entre os investimentos (o que dá) e as recompensas (o que recebe), e os investimentos e recompensas de outro. Do processo de comparação, três situações podem surgir:

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Em primeiro, *“uma igualdade dos quocientes e verifica-se uma percepção de equidade – (os meus investimentos) 50: (as minhas recompensas) 50 versus 50:50 de outro. Segundo, uma desigualdade de quocientes e verifica-se uma percepção de iniquidade por defeito (eu 50:50 versus 50:75 de outro). Apesar dos investimentos serem iguais, o outro obtém recompensas superiores. Terceiro, uma desigualdade de quocientes e verifica-se uma percepção de iniquidade por excesso (eu 50:75 versus 50:50 de outro). Apesar dos investimentos serem iguais, eu obtenho recompensas superiores”* (Ferreira, 1999:143).

Quando um empregado percebe uma iniquidade, escolhe uma das seguintes alternativas de comportamento: ou *“muda as suas contribuições (reduzindo o seu esforço no trabalho); muda as recompensas recebidas (mantendo a quantidade de produção e reduzindo a qualidade do trabalho ou reclamando pela recompensa recebida); modifica os pontos de comparação (procurando os meios de fazer com que a situação pareça melhor); modifica a situação (transferindo-se para outra situação ou saindo da organização)”* (Chiavenato, 2000:605).

A teoria da equidade mostra a importância das comparações dentro do trabalho e a identificação de referências, quando se procura reestruturar um programa de recompensas. Esta teoria fornece um modelo simples, que ajuda a explicar e a prever atitudes das pessoas, em relação às recompensas oferecidas pela organização.

As pessoas aceitam a «super-recompensa», mas não toleram a «sub-recompensa». Existem diferenças individuais, quanto à sensibilidade, em relação à iniquidade: algumas pessoas são mais complacentes, enquanto outras são mais radicais na não-aceitação de condições desiguais.

*“A maioria das pesquisas sobre iniquidade focaliza o salário. Contudo, é impressionante a listagem de itens que são comparados consciente ou inconscientemente pelas pessoas em relação às referências que escolhem para comparações, como status, títulos de cargos, localização do estacionamento, tamanho da mesa, sorrisos do chefe, etc.”* (Chiavenato, 2000:606).

Desenvolvida por Victor Vroom, em 1964, a teoria da expectativa defende que a força da tendência para agir de uma determinada maneira

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

depende da força da expectativa no resultado da sua actuação e no grau de atractividade de tal resultado.

Em termos práticos, isto significa que *“um empregado estará motivado a esforçar-se, quando acreditar que o seu esforço o levará a uma boa avaliação do desempenho, a qual lhe proporcionará recompensas da organização como por exemplo, uma promoção, gratificação, aumento de salário e que essas recompensas satisfarão os seus objectivos individuais”* (Chiavenato, 2000:607).

Esta formulação assume três relações: *“Relação entre esforço e desempenho – é a probabilidade percebida pelo indivíduo de que um determinado esforço pessoal, o levará ao desempenho esperado. A pessoa acredita que o trabalho intenso o levará a atingir um bom desempenho; Relação entre desempenho e recompensa – é o grau em que o indivíduo acredita que o bom desempenho o levará a alcançar o resultado desejado. Por outras palavras, o indivíduo acredita que um bom desempenho no trabalho trará determinadas recompensas; Relação entre recompensas e objectivos pessoais – é o grau em que a recompensa organizacional poderá satisfazer os objectivos ou necessidades pessoais do indivíduo e a atractividade que essa recompensa tem para o indivíduo”* (Chiavenato, 2000:607).

Existem, igualmente, cinco conceitos que funcionam como pilares desta teoria: *“Resultados, são os aspectos tangíveis e intangíveis que a organização proporciona ao seu colaborador, como contrapartida do seu trabalho, a que podemos chamar de recompensa organizacional. Mais do ponto de vista da percepção individual do que na realidade, os mesmos podem ser positivos (salário, promoção, oportunidade de realização, bom relacionamento) ou negativos (fadiga, frustração, ansiedade) ”* (Ferreira, 1999:141).

*“Valência é o grau de atractividade que a recompensa representa para o indivíduo”* (Ferreira, 1999:141). *“Pode assumir: um valor positivo, quando a recompensa é muito desejável; um valor negativo, quando a recompensa é indesejável; um valor neutro, quando a recompensa é indiferente”* (Chiavenato, 2000:608).

*“Instrumentalidade, é a probabilidade esperada pelo indivíduo, de que um certo desempenho alcançado o levará a obter recompensas no trabalho. Varia entre o valor zero e um, em que um significa que é cem por cento certo de obter recompensa com o desempenho (total instrumentalidade) e o valor zero, quando não há possibilidade de o*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*desempenho conduzir a uma recompensa (nenhuma instrumentalidade) ” (Chiavenato, 2000:608).*

*“Expectativa é a probabilidade esperada pelo indivíduo, de que o seu esforço no trabalho, será seguido por um certo desempenho. Assumirá: um valor zero, quando a pessoa sente que é impossível atingir desempenho desejado (nenhuma expectativa); o valor igual a um se a pessoa tiver cem por cento certa de que o desempenho será alcançado (total expectativa) ” (Chiavenato, 2000:608).*

Por sua vez *“força, constitui a quantidade de esforço ou de tensão existente no interior da pessoa, capaz de a motivar. Quanto maior for a força, maior será a motivação” (Ferreira, 1999:141).*

Para Vroom, a motivação está relacionada com a expectativa, a instrumentalidade e a valência. Esta relação multiplicativa significa que o aspecto motivacional de um determinado trabalho é reduzido, quando um ou mais desses factores se aproxima do valor zero.

Esta teoria fornece uma base racional para entender o fenómeno motivacional, através da decomposição dos seus diferentes componentes. Se os resultados representam uma valência baixa, para o indivíduo, não existem motivos para este efectuar grande esforço para os alcançar.

*“Quanto à instrumentalidade, se uma pessoa procura resultados e não vê relação dos mesmos com o seu desempenho, não há ligação entre o que faz e o resultado que se pretende. As recompensas são fundamentais para originar elevadas instrumentalizações. Por outro lado, se a expectativa de alcançar um resultado é baixa, é indiferente efectuar muito ou pouco esforço, pois no final o desempenho não variará” (Ferreira, 1999:141-142).*

### **2.2. Teorias de Conteúdo**

Dentro desta categoria, destacam-se a Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Abraham Maslow (1954), a Teoria dos Dois Factores, de Frederick Herzberg (1959), e a Teoria X e Y, de Douglas McGregor (1960).

Na teoria da hierarquia das necessidades, Maslow encara a motivação humana sob a forma de uma hierarquia de cinco necessidades.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“Necessidades fisiológicas, que englobam a fome, sede, sono, sexo e outras necessidades corporais; são as necessidades básicas de sobrevivência biológica; Necessidades de segurança, incluem a segurança e a proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional; procuram assegurar a estabilidade das pessoas; Necessidades sociais, incluem afeição, filiação, aceitação social e amizade; envolvem a necessidade de amor, integração e relacionamento humano; Necessidades de estima, incluem factores internos de estima, como auto-respeito, autonomia, senso de competência e factores externos de estima como status, reconhecimento, prestígio, atenção e consideração; Necessidades de auto-realização, é a necessidade mais elevada do indivíduo; constitui o impulso de ser aquilo que é capaz de ser e de maximizar as aptidões e capacidades potenciais; incluem o crescimento pessoal e o alcance da plena potencialidade da pessoa” (Chiavenato, 2000:594).*

As necessidades fisiológicas e de segurança, *“porque têm a ver com a preservação e conservação pessoal, são chamadas primárias. As outras, porque visam mais a identidade individual, são chamadas de secundárias” (Ferreira, 1999:144).*

Segundo Chiavenato *“as necessidades humanas são de natureza biológica ou instintiva, possuem uma base genética, influenciam comportamentos muitas vezes de modo inconsciente, e desse modo caracterizam os seres humanos em geral” (2000:594).*

Arrumadas segundo uma hierarquia, as necessidades motivam, enquanto não estão satisfeitas e quando uma necessidade é relativamente satisfeita, a próxima necessidade, mais elevada, torna-se dominante no comportamento da pessoa.

As necessidades mais elevadas, apenas influenciam o comportamento quando as necessidades mais baixas estão relativamente satisfeitas.

Segundo esta orientação, o primeiro passo, para se motivar as pessoas, é conhecer o nível da hierarquia em que ela se posiciona, para poder satisfazer essa necessidade.

A teoria dos dois factores de Herzberg, também denominada de Teoria dos Factores Higiénicos e Motivadores, procurou determinar o que procuram as pessoas no trabalho. Frederick Herzberg referido na obra de Chiavenato, agrupou os factores da seguinte forma:

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“Factores higiénicos, são aqueles que estão associados com o contexto do trabalho, isto é, com o ambiente de trabalho. Estes factores envolvem: salário, políticas e directrizes da organização, estilo de supervisão, condições ambientais de trabalho, segurança no emprego e relações com o superior, os colegas e os subordinados; Factores motivadores, são aqueles que estão relacionados com o conteúdo do trabalho. Envolvem: o trabalho em si, responsabilidade, crescimento e progresso, realização pessoal e reconhecimento do trabalho”* (cit. in Chiavenato, 2000:596).

Considera serem os factores higiénicos, como a fonte de insatisfação no trabalho. No entanto, *“se existirem em elevado grau, apenas evitam a insatisfação, mas quando são precários geram insatisfação. São, por isso, considerados factores com carácter preventivo e profiláctico”* (Ferreira, 1999:138).

Quanto aos factores motivadores, este autor considera serem estes os verdadeiramente motivadores. *“Quando são óptimos, elevam substancialmente a satisfação, quando são precários, provocam ausência de satisfação”* (Ferreira, 1999:138).

A satisfação e a insatisfação no trabalho são, assim, considerados dois fenómenos distintos, não fazendo parte do mesmo contínuo.

O pólo oposto da satisfação é um pólo neutro, o mesmo acontecendo com o pólo oposto da insatisfação, ou seja, é como considerar dimensões de duas escalas diferentes, em vez de considerar a satisfação e a insatisfação, numa mesma escala.

Assim, existiriam os factores positivos, actuando apenas numa direcção, na escala da satisfação, e os factores negativos, actuando na outra escala, a da insatisfação. A inexistência de factores positivos, não levaria à insatisfação, assim como a inexistência de factores negativos não geraria a satisfação.

*“Os factores higiénicos são actuates principalmente na escala da insatisfação, enquanto que os factores motivadores actuam na escala da satisfação”* (Coradi, 1985:145).

Aplicando a sua teoria às organizações, Herzberg considerou que *“os gestores organizacionais, que partilham uma visão clássica das organizações, consideram fundamental melhorar as condições externas do trabalho, para obter um*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*desempenho eficaz, por parte dos indivíduos. Com esta atitude, não conseguem mais do que níveis mínimos de desempenho, pois apenas conseguem ter indivíduos não insatisfeitos. Para se obter um desempenho eficaz, é necessário intervir ao nível da natureza do próprio trabalho, naquilo a que Herzberg chamou o trabalho enriquecido” (cit. in Chambel, 2000:108).*

*Este “assenta numa reformulação do conteúdo do trabalho, que pressupõe a supressão de controlo estrito sobre a sua realização, um aumento do significado da tarefa, um aumento da autonomia, um aumento da competência e a introdução de novas tarefas, que constituam novos desafios para os empregados”. (idem:108)*

Podemos encontrar um paralelismo com a teoria de Maslow: os factores higiénicos de Herzberg relacionam-se com os níveis inferiores da hierarquia de Maslow, enquanto que os factores motivadores têm um paralelo com as necessidades mais elevadas da hierarquia de Maslow.

*“Ao contrário de Maslow, a teoria de Herzberg não se centra nas necessidades dos indivíduos, mas sim nos resultados ou nas recompensas que podem obter no trabalho, tornando-as relevantes para explicar o seu comportamento”. (Chambel, 2000:107)*

No que respeita à teoria X e Y de Douglas McGregor, o autor, na obra de Chambel, considerava que *“o funcionamento das organizações era determinado pelo comportamento dos indivíduos, que dela faziam parte” (idem:101).*

Compreendendo o comportamento dos indivíduos, era também possível compreender o comportamento das organizações. Aproveitando a teoria de Maslow, o seu mérito vai para a tentativa de aplicação da mesma às organizações.

*“A sua Teoria X assentava nas ideias tradicionais sobre a natureza humana, onde as motivações económicas e sociais ocupavam um papel de relevo. Era notória a influência da Abordagem Clássica das Organizações” (idem, ibidem:102).*

A sua Teoria Y tinha em conta uma nova visão da natureza humana, nomeadamente a sua motivação, em que tentou aplicar a teoria de Maslow. *“Esta teoria evidencia a influência da Escola das Relações Humanas” (Chambel, 2000:104).*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

McGregor distinguiu os seguintes pressupostos da Teoria X: *“O homem não gosta de trabalhar e tenta evitá-lo sempre que pode; Em virtude disso, as pessoas necessitam de ser vigiadas, orientadas e punidas, para que se esforcem, com vista a atingir os objectivos da organização; O ser humano prefere ser dirigido, evita responsabilidades e possui como motivação predominante a segurança”* (idem:102).

No entanto esta teoria mostrou-se inadequada, pois McGregor considerava que, *“das necessidades humanas apresentadas por Maslow, as mais importantes para a gestão das organizações não eram as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais, mas sim as que se situam num nível superior: as necessidades de estima e auto-realização”* (cit. in Chambel, 2000:103).

Para McGregor, *“ao contrário das necessidades dos níveis mais baixos, estas necessidades de nível superior raramente estão satisfeitas, procurando o ser humano sempre uma satisfação a este nível, desde que comecem a ser importantes para ele”* (cit. in Chambel, 2000:103).

Os métodos clássicos de organização do trabalho, principalmente os praticados nas indústrias de produção em massa, poucas oportunidades davam aos indivíduos colocados nos níveis mais baixos da hierarquia de satisfazer estas necessidades superiores.

De facto os dois gestores, que partilham da concepção clássica de que um bom salário e prémios satisfazem os indivíduos, estão enganados, pois estas recompensas apenas satisfazem necessidades (ex. a aquisição de bens indispensáveis), que não se relacionam com o trabalho.

É por isso que o indivíduo se sujeita a uma situação desagradável, mas pela qual tem de passar para obter satisfações, fora da situação profissional.

Esta insatisfação vai ser responsável por um comportamento pouco eficaz dentro da organização, marcado pela indolência, passividade, fuga às responsabilidades e exigências despropositadas.

*“Estes comportamentos, não devem ser encarados como intrínsecos à natureza humana, como subjacente na Teoria X, mas sim como respostas ao modo como os indivíduos são geridos nas organizações”* (Chambel, 2000:104).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Por causa destes desajustamentos e com a influência da Escola das Relações Humanas, McGregor dá uma nova visão da natureza humana e conceptualiza a Teoria Y, que consiste na aplicação da teoria de Maslow:

*“O esforço físico e mental no trabalho é tão natural como o descanso ou a distração; O controlo exterior e os castigos não são os únicos meios para os indivíduos se esforçarem de acordo com os objectivos organizacionais; O empenho em alcançar os objectivos é o resultado das recompensas atribuídas a um desempenho eficaz; O ser humano aprende não só a aceitar, mas também a procurar responsabilidades; - Na organização, os indivíduos podem resolver os problemas de uma forma criativa e competente; A maioria das organizações não utiliza as potencialidades dos indivíduos.*

*De acordo com a Teoria Y, nas organizações, os limites e as potencialidades dos indivíduos dependem da capacidade de os gestores descobrirem o modo de realizar esse potencial e não de limites da natureza humana” (cit. in Chambel, 2000:105).*

McGregor refere, que se toma necessário efectuar uma integração entre o indivíduo e o objectivo das organizações.

Para tal, haveria que *“desenvolver políticas e práticas baseadas na descentralização, na liderança democrática participativa” (cit. In Coradi, 1985:86),* assim como *“na avaliação de desempenho e na administração de incentivos intrínsecos, pois estes promovem o desempenho dos indivíduos, porque satisfazem as suas necessidades de estima e auto-realização” (Chambel, 2000:106).*

### **2.3 A motivação como factor condicionante à implicação organizacional dos militares**

A motivação está intimamente ligada ao tipo de configuração organizacional, que enquadra os indivíduos. Neste sentido, traduz-se em actos de trabalho que potenciem o alcance dos objectivos organizacionais.

A distinção entre funções manifestas e latentes, já mencionada anteriormente, foi imaginada por Merton, para evitar a confusão inadvertida, frequentemente encontrada na literatura sociológica, entre motivações conscientes do comportamento social e suas consequências objectivas.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Assim *“as funções manifestas são aquelas consequências objectivas que contribuem para o ajustamento ou adaptação do sistema, que são intencionais e reconhecidas pelos participantes no sistema. As funções latentes, correlativamente, são aquelas que não constam das intenções, nem são reconhecidas”* (Merton, 1970:118).

Algumas das necessidades intrínsecas ao indivíduo, como segurança, aceitação, autonomia, realização, status e reconhecimento, são providas pelas organizações.

*“Todas as teorias sobre motivação procuram formular uma resposta para tais questões. Desde a teoria dos impulsos de Thorndike (1911) e Huli (1943), mais orientadas para explicar o porquê da ocorrência de algo que já aconteceu, passando pelas teorias da expectativa de Lewin (1935) e Tolman (1948), que alicerçam a explicação dos desempenhos no efeito multiplicativo dos conceitos de expectativa e de valência, é contudo Vroom (1964) quem aplica a teoria da expectativa ao contexto da motivação no trabalho”* (Chambel:261).

O Exército, devido à sua especificidade relacionada com o regime de internato e de instrução, que aproxima a profissão do modo de vida e que confunde as horas de trabalho com as de lazer, contribui em muito para a aproximação entre os objectivos pessoais e os organizacionais.

Para que o trabalho e a relação com a organização militar seja motivadora, é essencial que esta última providencie actividades significativas para o militar, assim como identificação com as tarefas que o trabalho exige. Neste ponto é fulcral falar das perspectivas de continuidade na profissão, pois é esta variável que controla o grau de identificação do militar com o exército.

*“A formação de uma concepção colectiva de identidade organizacional relaciona-se de perto com o conceito de entitatividade, desenvolvido por Campbell (1958), que diz respeito ao grau no qual um grupo, neste caso a organização, é percebido pelos seus membros como tendo unidade e coerência interna. Segundo Rothbart e Taylor (1992), a entitatividade percebida assenta na crença de que existe um conjunto de parâmetros comum aos diferentes constituintes grupais, o qual é nuclear para o estabelecimento das relações entre esses constituintes.”* (idem:310).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Nesta linha de raciocínio, Maclelland postula a existência de três necessidades básicas: «realização, poder, afiliação». A superação destas necessidades passa também pelas comparações que os militares possam fazer com «camaradas» em diferentes posições ou situações, assim como com pessoas externas ao exército com correspondente hierarquia e instrução.

*“A identidade organizacional e a imagem organizacional são dois conceitos intimamente relacionados. Por um lado, a identidade organizacional condiciona as práticas organizacionais e as relações estratégicas, que a organização estabelece com os seus múltiplos constituintes, modelando, desta forma, as imagens que os seus constituintes internos e externos têm da organização” (Ferreira:313).*

O militar compara-se assim com amigos, vizinhos e «camaradas». É o referencial comparativo que o indivíduo adopte que irá influenciar o seu grau de integração, no que respeita ao nível salarial, educativo assim como a permanência na organização.

Se este referencial apresentar uma falha, os militares podem seguir um destes caminhos: redução da produção e da qualidade da mesma; alteração da percepção de si mesmo e dos outros; escolha de um referencial organizacional diferente; abandono da organização militar. Assim segundo Vrom, *“a motivação do indivíduo para despende esforço é baseada nas suas expectativas de sucesso”* (cit. in Bilhim, 2001:164).

As decisões de participação ou afastamento podem ser vistas como um bom indicador do equilíbrio entre as recompensas e as expectativas. As vinculações afectivas aos valores chave do exército permitem ao militar atribuir sentido ao próprio esforço, o que consolida a implicação organizacional e pode colmatar os actuais condicionalismos contratuais inerentes à profissionalização militar.

*“A maior parte das conceptualizações da identificação organizacional envolvem algum tipo de percepção de congruência de valores entre o indivíduo e a organização. Apresenta dois processos diferentes, através dos quais esta congruência pode existir, conduzindo à identificação organizacional: o processo de identificação por afinidade e o processo de identificação por emulação. Apesar de estes dois conceitos se debruçarem*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

sobre a relação indivíduo-organização, eles parecem espelhar diferentes aspectos dessa relação” (idem:316).

Na organização militar, a análise da motivação individual, que mais parece adequar-se, é a que se relaciona com a vocação e com o processo de socialização, ou seja, a motivação intrínseca e a aprendizagem social, uma vez que o papel da recompensa material parece jogar um papel secundário, neste tipo de organizações (o militar recebe conforme o posto e não pelo trabalho que realiza).

A reflexão que aqui se impõe é a de que a relação indivíduo organização tem, também, de ser analisada segundo o tempo de permanência do indivíduo na organização e segundo o binómio idade-expectativas.

### **3. A cultura organizacional no Exército**

Como grande parte das grandes organizações, o Exército é detentor de uma cultura organizacional muito própria, que assenta em pressupostos de diferenciação hierárquica bem definidos.

É pois notória uma proximidade formal entre os critérios da Diferenciação Horizontal e os pressupostos da Diferenciação Vertical. Assim, falar-se de Diferenciação Vertical, é sinónimo de profundidade da estrutura organizacional e, conseqüentemente, identificar indicadores de estratificação hierárquica, que nos dêem uma visão da dimensão vertical das organizações militares.

Hage define a Diferenciação Horizontal, através da *“relação entre as especialidades ocupacionais e a extensão da formação requerida para cada uma delas. Assim, quanto mais especialidades existirem maior será a complexidade da organização”* (Hage, 1965:294).

Para melhor operacionalizarmos esta complexidade, podemos referir que as características essenciais da Diferenciação Horizontal, na organização militar passam pela especialização, departamentação e pelo número de especialidades ocupacionais.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

No exército, tanto a especialização como a departamentação têm uma relação próxima com a formação profissional e acadêmica, pois estas conferem um estatuto hierárquico que delimita e condiciona o acesso a variadas especialidades.

*“Uma vez que a autonomia é de importância crucial para a especialização social, ou seja, para os profissionais muito qualificados, a presença de uma variedade de tipos profissionais, aconselha a diferenciação horizontal por especialidade ocupacional”* (Bilhim, 2001:136).

Nas Forças Armadas a diferenciação vertical é intrínseca, consistindo numa resposta à crescente diferenciação horizontal e servindo de mecanismo de controlo em função dos vários níveis de subordinação.

No que se refere ao grau de formalização da organização militar, este está associado ao elevado grau de standardização das tarefas, que, por sua vez, estão preestabelecidas em função de quem as efectua. O exército pode ser considerado como uma organização altamente formalizada, com bastantes tarefas codificadas, e com pouca tolerância em relação à faixa de variação das regras que definem as tarefas.

A formalização, é assim, segundo Bilhim *“um recurso organizacional para regular o comportamento dos seus membros”* (Bilhim, 2001:143). Ainda, segundo MacGregor, a formalização pode ter efeitos negativos ao nível do absentismo e da insatisfação.

Além de formalizada, a organização militar é também centralizada. Podemos constatar a necessidade da concentração do poder e da autoridade no processo de decisão, devido à necessidade imperiosa de legitimação institucional das ordens, pela hierarquia de comando e, conseqüentemente, de toda a cadeia burocrática.

Segundo Ferry *“o grau de centralização de uma organização passa pelo «locus» de decisão que determina a autoridade”* (Ferry, 1980:399).

O Exército valoriza, como tipologia de base, a cultura de regras, pois potencia a formalização, a segurança, a uniformização e a centralização.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A variável segurança é um factor de motivação, pois parametriza a ordem, as regras e as normas. A liderança é conservadora, no sentido de garantir o controlo, fazendo sobressair a conformidade dos indivíduos aos valores culturais, nomeadamente no que se refere às distâncias hierárquicas.

*“Partindo dos pressupostos e valores partilhados, a cultura auxilia na definição do que é mais relevante para os indivíduos, fazendo do ambiente de trabalho uma emanção da cultura. Embora a interacção continue a desempenhar um papel fulcral, como nível de análise, nesta perspectiva assiste-se ao deslocar da ênfase psicológica da relação individual, para a ênfase sociológica da relação grupal, na explicação da formação do clima. São os grupos que interpretam e constróem a cultura organizacional expressa sob a forma de valores, normas e crenças, constituindo o contexto para interpretação de eventos organizacionais” (Ferreira, 2002:442).*

Podemos então considerar que o Exército possui uma cultura forte, pois cria um grande impacto no comportamento individual, devido a basear-se em processos ressocializadores.

O resultado, da existência de uma cultura forte dentro do exército reflecte-se no baixo absentismo e nos elevados índices de coesão e lealdade. Estas características, que são inerentes às Forças Armadas, minimizam a necessidade de formalização, pois aumentam a consistência comportamental.

Assim podemos perceber, que a cultura ou as sub culturas desempenham variadas funções dentro do exército, pois se por um lado definem as respectivas fronteiras entre as variadas organizações, por outro conferem sentido de identidade aos militares, ao transmitir-lhes a noção de metas organizacionais, estabilizando o sistema social implícito através do controlo.

A cultura militar está muito associada à história, rituais, símbolos e linguagens, nomeadamente através de processos de reprodução comportamental, que ganham sentido nos longos processos de enculturação, socialização e ressocialização, a que os militares são submetidos, e que padronizam os comportamentos e as estruturas, de tal forma que a ideia de mudança está sempre associada a processos complexos e restritos.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Como nos diz Pereira Neto “*é certo que a dinâmica da pesquisa e a premência com que a mesma deve ser realizada não permitem esquecer que existe uma situação de facto, em consequência da qual terão que ser aproveitados, nesta grande tarefa global, não só outros especialistas com formação na vasta área científica das Ciências Sociais e Humanas, mas também todos aqueles que, nos últimos anos, através da teorização ou da prática, deram um contributo válido para erigir a cultura organizacional como objecto de pesquisa autónomo*” (1989:59-60).

A iniciativa individual, a tolerância ao risco, a integração, o controlo, a identificação, o sistema de compensação e a comunicação são dimensões e indicadores que podem, em última análise, fornecer pistas ao investigador social acerca do grau de partilha da cultura organizacional, pelos seus membros.

### **3.1. A Socialização Organizacional**

Numa organização como a militar, o processo de aprendizagem e progressão na carreira é sobretudo um processo de socialização, em que uns têm mais facilidade que outros em se adaptar.

*“A socialização organizacional consiste no processo através do qual o indivíduo adquire os conhecimentos e as perícias necessárias para assumir determinado papel dentro dessa organização e a análise desse processo é feita por observação das mudanças que ocorrem no indivíduo. Este, por sua vez, exerce determinada acção sobre a própria organização, designada por processo de personalização”* (Wanuos, 1980:29), cuja análise se encontra fora do âmbito deste trabalho.

O processo pode ser rápido, conduzido e regulado pelo próprio ou assumir uma natureza mais complexa e demorada, incluindo longos períodos de educação e treino.

Para conhecer determinada organização e agir dentro dela, o indivíduo terá que desenvolver princípios de actuação e formas de interpretação de senso comum, as aceites pela organização.

*“O processo fornece ao indivíduo uma visão ordenada do ambiente que lhe serve de guia na aprendizagem que escolhe, sobretudo no que tem a ver com a relação que*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*mantém com os restantes membros da organização. Quando desenvolvida, essa perspectiva transcende o seu comportamento exclusivamente na organização, influenciando todos os actos da sua vida” (Van Maanen & Shein, 1979:40).*

Os motivos de ingresso na carreira das armas podem ser instrumentais, tais como o desejo de vir para a cidade, de ganhar dinheiro ou ter novas experiências.

Como refere Boene *“o que essas razões condicionam é a aceitação, pelo indivíduo, daquilo que é a vida militar (ou o que ele pensa que é). O pretendente ao regime de contrato no Exército predispõe-se, assim, a aceitar o processo de socialização militar, quer porque concorda com ele, quer porque o aceita como um meio justificado pelos fins” (1981:36).*

A transmissão dos valores e perícias, a um novo membro da organização, é realizada fundamentalmente pela influência directa de colegas, superiores e subordinados e não por iniciativas figurativas, tipo regulamentos ou imagens publicitárias (estas mais influentes na socialização antecipada, ou seja a que o indivíduo executa na preparação para a entrada na organização).

Também a passagem de determinadas fronteiras dentro da organização, como por exemplo a subida na hierarquia, pressupõe maiores problemas de ansiedade do indivíduo e, portanto, de vulnerabilidade à pressão institucional.

Van Maanen (1985) vem acrescentar as tácticas de socialização organizacional, isto é, os modos através dos quais as experiências (formais ou informais) dos indivíduos, em movimento dentro da organização são estruturadas pelos outros.

As tácticas colectivas versus individuais referem-se ao acto de confrontar o grupo de recém chegados com um conjunto de experiências padronizadas que todos têm de realizar, como, por exemplo, os períodos de educação ou treino na organização.

Os efeitos dos processos colectivos são mais fracos e, sobretudo, mais difíceis de controlar que os individuais, já que nos colectivos a «socialização oficial» é susceptível de se chocar com a «socialização dos colegas», em que

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

acaba por prevalecer a primeira (numa escola a política anunciada é «estudar», enquanto que os alunos mais velhos defendem a de «divertir»).

Quanto mais formal o processo, maior a pressão da influência sobre atitudes e valores. Na maior parte dos casos, os que utilizam processos formais (sobre as atitudes e perícias gerais), utilizam também processos intermédios, sobre a forma de estágios ou tirocínios, em que a acção se exerce preferencialmente sobre comportamentos específicos, regras é inerente ao papel a desempenhar pelo recém-chegado.

Jones (1986) menciona que os níveis elevados de conflito de papéis estão associados com desempenhos inovadores e que, quanto mais institucionalizado for o processo de socialização, maior é a satisfação no desempenho e menor a intenção de sair da organização.

Reichers (1987) defende a necessidade de analisar os vários subgrupos ou segmentos organizacionais, com os quais o indivíduo é confrontado durante o processo de socialização.

Enoch (1989) conclui sobre o facto de que o processo de socialização regride, no período que se segue ao da educação formal (frequência da Universidade ou Academia), voltando o profissional aos seus valores de origem e a identificação a ser feita relativamente ao grupo de referência, que possuía antes de iniciar o processo.

Aqui também fica patente a necessidade de verificar, no estudo, as eventuais diferenças de atitude de indivíduos que foram sujeitos a uma «praxe» inicial intensa, em relação aos que o não foram, bem como ao papel das colocações profissionais dos recém-saídos do Exército.

Outra perspectiva importante, discutida por Wanuos, examina o que está a montante do processo de socialização e que começa por um processo de escolha da organização, por parte do indivíduo, que pode ser racional ou irracional.

No primeiro caso, o indivíduo procura activamente informação acerca da organização, decidindo em função dela; no segundo caso, o indivíduo persegue

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

um ideal que o impede de procurar informação relevante e decidir em conformidade.

Neste último caso (irracional), o indivíduo tem mais probabilidades de só depois de entrar na organização se aperceber de eventuais conflitos entre as suas expectativas e capacidades e a realidade da organização.

Assim, ou o conflito origina insatisfação, menor empenho e intenção de saída, ou o indivíduo opta por racionalizar o conflito, para justificar a decisão que tomou.

Existem militares para quem o ingresso na organização resulta de um processo de raciocínio lógico, onde os factores objectivos (salário e benefícios sociais, prestígio, área geográfica de residência, garantias de progressão na carreira) têm mais peso e o processo mais do tipo vocacional, em que o indivíduo persegue um ideal de profissão.

Não sendo mutuamente exclusivos, sugerem determinadas diferenças quanto ao modo como o indivíduo é susceptível de aceitar as imposições ditadas pela organização.

Wanuos apresenta ainda a discussão relativa à adaptação entre o indivíduo e a organização poder constituir fonte de insatisfação com o trabalho e de menor empenho com a organização, se a mesma não consegue satisfazer as necessidades desse indivíduo.

Segundo este autor, a satisfação está directamente relacionada com a intenção de saída e com o trabalho em si, enquanto que o empenho na organização se refere mais à identificação com a organização e a aspectos fora do trabalho propriamente dito.

### ***3.2. A Empresa Militar***

Numa perspectiva histórica pode dizer-se que a cultura organizacional nas empresas é ainda um objecto de estudo relativamente recente. *“O seu estudo teve início a partir dos anos oitenta, nos EUA, onde especialistas da teoria das organizações renovaram a abordagem tradicional, propondo o embrião de uma teoria da cultura da empresa”* (Strategor, 1993:355).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Autores como Lemaitre, citado em Humanator, referem “o papel da cultura como essencial para o êxito da empresa, pois é a partir da sua cultura que esta passa a imagem para o exterior; se a imagem transmitida não for concordante com as normas e valores exteriores poderão daí advir conflitos e tensões” (Câmara, 1997:83).

Assim, segundo João Bilhim, “a cultura da empresa pode constituir um factor negativo quando a mesma não estiver alinhada com os valores que reforçarão a eficácia de actuação da empresa no mercado” (idem:87).

Segundo João Pereira Neto “No que se refere à sociedade civil mencionamos, em primeiro lugar, as empresas de maiores dimensões que estão bem organizadas. Estas poderão servir como modelos de excelência, a serem meditados tendo em vista a elaboração do modelo ou modelos limites para que deveremos tender. Os especialistas que nelas trabalham poderão ser os grandes artífices da definição do modelo ou modelos a seguir. Paralelamente terão de continuar atentos para que os padrões da cultura organizacional das respectivas empresas não percam a funcionalidade que, neste momento, lhes permite atingir e superar o limiar da excelência” (1989:60).

A organização militar constitui um domínio aparte na organização das empresas e, de certo modo também, nas administrações públicas clássicas, embora cada administrador tenha as suas características próprias.

No entanto, dada a sua antiguidade e a amplitude do seu raio de acção, a organização militar fixou rapidamente os seus métodos próprios e influenciou até as próprias empresas privadas.

Na perspectiva de Herbert Spencer, existem dois tipos ideais de sociedade: “as sociedades militares e as sociedades industriais. Cada uma delas corresponde a um estágio de evolução específico. Enquanto que as sociedades de tipo militar são constituídas por estruturas e funções simples e elementares, as de tipo industrial são constituídas por estruturas e funções complexas e compostas. O seu carácter distintivo pode sublinhar-se essencialmente através das características das estruturas e funções das organizações e instituições correspondentes a cada tipo de sociedade e, por outro lado, pela natureza da sua adaptação e selecção face às contingências do meio ambiente” (cit. in Ferreira:52).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Em administração, faz-se muitas vezes alusão ao vocabulário militar (chefes de estado-maior, objectivos a alcançar, missões a cumprir, investigação operacional, tipos de estrutura).

A divisão, entre militares e civis, como a de funcionários públicos e simples cidadãos, é essencialmente contingente e precária; depende das concepções políticas do momento e da evolução dos espíritos e da legislação.

O Exército de outros tempos, por exemplo, confiado a mercenários e a capitães encarregados do seu recrutamento, pagamento e organização das tropas, assemelha-se muitíssimo a uma empresa privada ao serviço do poder público; além de que a distinção entre serviços públicos e serviços privados está longe de ser imutável.

Alguns serviços públicos são geridos e organizados como os empreendimentos privados (nacionalizações, repartições de gestão autónoma, empresas industriais do Estado). Só uma legislação mais ou menos de execução caracteriza e diferencia o serviço de interesse ou utilidade pública e o serviço puramente privado.

Entendendo que a teoria da empresa assenta em três dimensões (empírica, teórica e cultural), Cunha diz-nos que *“uma teoria é uma concepção, um modelo da realidade, uma representação das regularidades ou padrões que observamos, mesmo que tal representação seja pouco sistematizada”* (1999:18).

No momento presente as Forças Armadas constituem, em todos os países, um serviço público distinto dos outros pelas missões, pelas prerrogativas, pela aparência exterior (uniforme, armamento), pelo funcionamento hierarquizado; torna-se necessário incluir aqui em certa medida, as forças para-militares.

Aliás temos de verificar que, por razões de eficiência, certas empresas civis adoptam a hierarquia e a disciplina militar (Marinha Mercante, Exército de Salvação). Assim a empresa militar caracteriza-se por: Objectivos gerais de ordem política; preparação para a guerra, para a defesa dos interesses da nação, tal como interpretados pelo Governo e pelo Poder, o que implica objectivos

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

mais específicos (instrução dos recrutas, fabricação de armamento, formação dos quadros, legislação e regulamentação complexas e específicas).

Missões concebidas sob a forma de operações limitadas ou gerais, quer em tempo de guerra, quer em tempo de paz (ocupação, participação em actividades civis de interesse nacional, comboios navais patrulhas, pontes aéreas). Por este facto, a organização das forças armadas assenta nas seguintes considerações:

O clima de trabalho, em tempo de guerra, é de insegurança, o que torna a execução muito difícil e aleatória, exigindo, por vezes, do pessoal sangue-frio, ardor e resistência física e moral sem par; a ordem de batalha, o reagrupamento da unidade e do material, as alterações no comando, as missões nas regiões desconhecidas, põem constantemente tudo em questão mais uma vez, o que pressupõe, entre as forças armadas, uma hierarquia reconhecida e de aplicação universal, incluindo os exércitos estrangeiros em caso de cooperação internacional.

Desta forma *“a teoria da empresa responde a uma questão essencial: Por que existem empresas? A teoria da empresa trata ainda da determinação da dimensão da empresa e do âmbito da actividade de negócios no seio da empresa”* (Cunha, 1999:15).

Nas empresas civis pode-se tolerar, sem prejuízo para a eficiência, uma certa imprecisão nas funções e na hierarquia, salvo quando as condições de execução e as relações com os executantes o exigem, especialmente na construção civil e nas obras públicas.

Pelo contrário, nas empresas industriais de larga envergadura, por exemplo, o papel de cada um está determinado em função do processo de fabricação e do lugar que cada qual nele ocupa.

Não é menor a necessidade de, quando um indivíduo possuir uma profissão e tenha dentro dela lugar bem determinado, que se mantenha uma disciplina rigorosa.

No Exército, pelo contrário, devido às relações pessoais permanentes e aos poderes consideráveis, necessariamente dados à hierarquia, à disciplina, aos regulamentos, o regime abusivo das sanções e das recompensas, as provas

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

externas de respeito e o formalismo desempenham um papel fundamental, independentemente do regime político de uma nação.

Conforme Neto *“Muita da acção a desenvolver em empresas daquele tipo não o pode ser isoladamente. Ela tem que ser feita em colaboração com as organizações representativas de empresários e trabalhadores, organizações estas que, em nosso entender, terão que ser também os garantes não só do esclarecimento e motivação mas, também, da planificação e execução da mudança. Só elas poderão assegurar não só às pequenas e médias empresas mas, também às grandes empresas em perigo um conhecimento, a nível nacional e internacional, susceptível de as levar a bom porto”* (1989:61).

Na maior parte dos países, as forças armadas são constituídas por elementos vindos de todas as camadas sociais, económicas e culturais, empregando uma formação rigorosa e simplificada, que esmaga as individualidades demasiado vincadas e, em certos casos, reduz os indivíduos a números de matrícula; a eficiência das forças armadas tem este preço, a despeito dos consideráveis problemas humanos que nascem fatalmente e que os serviços especializados de psicotécnia e a formação humana e moral dos quadros se esforça por resolver.

### **3.3. O poder e a autoridade militar**

A questão do poder e da autoridade é central, quando se fala de Forças Armadas. Toda a realidade conceptual ligada à instrução militar existe no sentido de legitimar a autoridade da ordem.

Na perspectiva Weberiana o *“poder é um processo e uma capacidade relacional distribuídos de forma desigual, destinados a criar e manter estruturas complexas de interdependência e coordenação sociais”* (cit. in Bilhim, 2001:211).

Na perspectiva funcionalista o poder é *“ um mecanismo institucional de regulação, destinado a determinar ou regular a acção colectiva”* (idem:211). O poder transforma-se assim num mecanismo de regulação de conflitos.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O poder, para existir como influência de alguém sobre outrem, não se pode limitar a relação entre superior e subordinado, não devendo ser assim analisado na realidade das Forças Armadas.

O poder, nas FA's, é legítimo, de origem institucional, e passa pela aceitação da autoridade legal por parte dos seus constituintes, que interiorizam valores com base tradicional, legitimando o próprio poder.

Podemos então interpretar a autoridade como uma espécie de poder. É um poder autorizado, que se baseia na posição hierárquica dentro da organização e, em última análise, na instituição FA's, em que ganha sentido na rede de relações interpessoais internas.

Outra questão pertinente relaciona-se com o porquê da aceitação das ordens. O Exército, neste campo, pretende que o processo de aceitação se torne mecânico e que ultrapasse motivações, como por exemplo a simples remuneração.

Simom diz-nos que *“a largura da «zona de aceitação» varia em função do medo de perder o emprego, da mentalidade individual, da personalidade, dos incentivos, da legalidade, das recompensas financeiras, ou até mesmo da possibilidade de impor decisões, a qual pode criar uma lealdade organizacional”* (1998:30) que, no Exército, se confunde com o «espírito de camaradagem».

Esta zona de aceitação apresenta uma proximidade ao modelo ocupacional de Moskos, pois baseia-se em variáveis que tem poucas afinidades com o modelo vocacional, ou seja, a organização militar, para além de ter de assegurar a sua sobrevivência através de técnicas de marketing, para atrair os futuros militares, assegurando um comportamento dependente dos mesmos (facto relacionado com o fim do SEN), tem também de criar mecanismos complexos no sentido de legitimar o processo de aceitação, o que, entre outros factores, terá de passar por uma reestruturação dos processos actuais de recrutamento, de instrução e de vinculação dos indivíduos ao exército.

*“O carácter partilhado das percepções, a noção de grupo de indivíduos que partilham algo em termos preceptivos e as influências culturais que estão na base do*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*acto de perceber, são aspectos que justificam que o clima seja integrado no espaço da cultura organizacional” (Ferreira, 2002:443).*

Assim podemos afirmar que a lealdade organizacional, nos nossos dias, terá de passar pela interiorização do modelo ocupacional, por oposição ao vocacional, onde existam contrapartidas ligadas à selecção, formação, persuasão e incentivos que aproximem a opção pela carreira militar, da realidade relativa ao mercado civil de trabalho.

### **3.4. O conflito entre os militares do quadro permanente e os militares contratados**

*“No contexto de um grupo ou de uma organização, falar de conflito pressupõe a sua ligação com o comportamento político, no sentido da influência de um grupo sobre outro grupo” (Ferreira, 2002:509).*

Não se pretende que este item seja analisado na perspectiva da operacionalidade bélica, que é inerente ao exército, mas sim no contexto do interesse pessoal dos membros nas organizações.

O conflito, neste prisma, pode estar ligado à persecução de objectivos que passam pela competição interpessoal ou inter-classes, baseada em possíveis desigualdades. Neste sentido o conflito pode provocar inovações e mudanças, e até poderá ser funcional pois constitui um estímulo para aprofundar ideias, e estimular a inovação.

Como exemplo deste facto, podemos nomear questões, como as diferenças de carreira ao nível da promoção, na classe de oficiais e de sargentos, ou até mesmo os défices estruturais dos contratos que vinculam os militares RC ao Exército, pois despoletam questões relacionadas com a satisfação das classes profissionais e com a própria estagnação da organização militar.

Para Schmitdt e Rochan o conflito baseia-se no *“comportamento aberto resultante de um processo em que uma unidade procura o avanço dos seus interesses nas suas relações com outras unidades” (Schmitdt & Rochan, 1972:366).*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Este modelo existe em função de 3 factores: a percepção de uma incompatibilidade de objectivos; a necessidade de partilhar recursos e a interdependência de actividades.

Assim os conflitos estão associados a comportamentos de bloqueio organizacional e, geralmente, manifestam as incompatibilidades e as desigualdades inter-grupos.

Questões como interdependência, desequilíbrio, autoridade, prestígio, recompensas, ambiguidades, ausência de comunicação e diferenças entre classes profissionais são potenciadoras de clivagens, que surgem quando os indivíduos ou grupos sentem que os seus objectivos ou valores estão ameaçados, ou são atingidos por pessoas que não partilham a mesma realidade.

*“A introdução da ideia de que indivíduos ou grupos podem divergir em matéria de interesses ou de objectivos, e que tal divergência é algo de tão natural como o ar que respiramos, altera a atitude das pessoas face ao conflito; este passa a ser visto não só como inevitável, mas também como aceite e útil, na medida em que pode permitir melhorar algum aspecto do funcionamento individual”* (Ferreira:511).

Partindo deste pressuposto a organização militar, enquanto estrutura formal que integra indivíduos, tem a responsabilidade de criar condutas de resolução de conflitos, através de uma abordagem estrutural em função da causa dos mesmos.

Outra área de interesse, neste item, está relacionada com a motivação existente para o desempenho das funções, tendo como referencial o processo da recompensa, pois integra igualmente uma componente social que resulta do processo de comparação social e profissional.

Ferreira e Caetano consideram, na sua obra *Psicossociologia das Organizações* que é *“Na situação organizacional, o comportamento humano é motivado por um conjunto de necessidades (estado interno da pessoa que faz com que certos objectivos ou resultados sejam desejados e procurados), extremamente variáveis e em permanente evolução”* (idem:260).

### **3.5. A comunicação organizacional no exército**

*“O estudo da comunicação nas organizações ganhou especial relevo a partir da década de 40. Sexton e Staudt (1959) publicaram uma revisão de literatura sobre a comunicação organizacional e encontraram 178 títulos, a maioria dos quais publicados entre 1945 e 1958. Simon (1955) destacou o processo de comunicação como essencial para a organização e Bavelas e Barret (1951) descreveram a comunicação como o processo básico das organizações, a partir do qual todas as outras funções derivam” (idem, ibidem:357,358).*

Na classe de oficiais, o exército divide-se em oficiais subalternos (até capitão), oficiais superiores (até coronel) e oficiais gerais. Para além desta distinção podemos também separar esta classe profissional em oficiais oriundos da Academia Militar, oficiais do Quadro Técnico de Secretariado, oficiais do Serviço Geral e, por fim, oficiais milicianos ou contratados.

Se a primeira distinção divide a classe em grupos hierárquicos, a segunda divide em prestígio e, conseqüentemente, em níveis de integração.

Nesta linha de raciocínio *“a comunicação organizacional pode ser condicionada pelas diferentes referências que enquadram os diferentes grupos. A estrutura das organizações assenta num padrão formal de comunicação, que poderá ser condicionada, se concentrada em distinções formalmente diferenciadas como por exemplo o status inerente à classe, o número de ligações entre os diferentes níveis hierárquicos, a luta pelo poder na organização, e o medo de perder o emprego ligado à precariedade económica” (Bilhim, 2001:361).*

Os grupos formais, como estes que aqui estamos a analisar, estão na sua totalidade associados a metas organizacionais e quanto maior for o feed back organizacional, mais integrado o grupo se sente.

Este feedback organizacional, se for positivo, pode aumentar o sentimento de auto estima dos indivíduos, assim como pode potenciar a necessidade de afiliação, através do alcance de objectivos que não podem ser atingidos por um só homem isoladamente.

Entre os vários grupos e tipologias que integram o exército português, existem condicionantes, que interferem no sucesso ou insucesso dos grupos, e

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

que são mais do foro externo, do que propriamente ligados às capacidades, aptidões e características dos membros dos grupos.

*“A comunicação dentro do grupo pode ser conceptualizada como um dos muitos tipos de processos de interacção que constituem o aspecto dinâmico do funcionamento dos grupos. Os grupos podem então ser vistos como sistemas de transformação de informação, em que a comunicação desempenha um papel fundamental”* (Ferreira:365)

Assim, destacamos condicionantes ligadas ao processo de selecção de recursos humanos, que está intimamente ligado às estratégias organizacionais, assim como aos regulamentos, regras e políticas endógenas à referida organização.

Como complemento destas condicionantes, é de referir a própria cultura organizacional, os sistemas de incentivos e compensações e a diferenciada legitimação do uso da autoridade dos vários grupos, o que pode interferir na devida adequação entre os papéis, desempenhados em função de um determinado padrão comportamental, e a construção de uma identidade parcialmente ou totalmente interligada à organização, o que Edgar Schein considera como *“contrato psicológico”* (cit. in Bilhim, 2001:379).

Este contrato psicológico assenta, na íntegra, nos processos de ressocialização militares, e poderá tornar-se mais conflituoso e menos coeso nos casos em que a filiação às organizações não é total.

Pfeffer, no intuito de obter elevados índices de integração e eficácia dos diferentes grupos, recomenda *“a participação dos níveis hierárquicos mais baixos nalgumas decisões, possibilidades de formação, possibilidades de promoção e gestão da carreira, práticas retributivas baseadas no desempenho, garantias de segurança e continuidade, selectividade no recrutamento e eliminação de símbolos de status intergrupais”* (cit. in Bilhim, 2001:411).

A realidade organizacional assenta no papel desempenhado pelos grupos profissionais no que respeita à própria configuração interna. Neste sentido a profissionalização militar não deverá ser só compreendida como uma parte do processo mais abrangente de burocratização.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Assim, a profissionalização militar deverá ser interpretada como uma divisão ocupacional do trabalho com afinidades institucionais, no que respeita à burocratização, mas com independência ao nível funcional, o que não quer dizer que, em certos contextos, a profissionalização e a burocratização não possam ser complementares, no âmbito das transições organizacionais necessárias à organização militar.

Neste contexto podemos incluir, e no que respeita à relação inter-classes (oficiais do quadro permanente/oficiais contratados), a variável «política de classes» que configura os mecanismos de controlo apresentados pelo Exército, em função da determinação dos discursos e práticas organizacionais através dos quais as estruturas influenciadas pelo estatuto da classe são institucionalizadas. Neste sentido podemos encarar a organização *“como um palco ou local onde diversas lógicas de acção se instalam”* (Bilhim, 2001:453).

### **3.6. A mudança organizacional no Exército Português**

*“A resistência à mudança constitui um dos primeiros aspectos do processo de mudança a ser objecto de investigação”* (Ferreira:539).

Qualquer processo de mudança, por mais necessário e bem preparado que seja, enfrenta sempre resistência, seja individual, seja organizacional, porque vai representar uma alteração da estrutura de poder e dos hábitos da organização, e, portanto, terá que enfrentar a inércia e os interesses instalados.

Sendo assim, a mudança pode, pois, ser definida como a alteração da estrutura e da forma de funcionamento de uma organização, com o propósito de a tornar mais competitiva e ajustada às realidades do mercado.

*“A mudança organizacional pode ser perspectivada, conforme o grau ou profundidade em que as condições da organização são alteradas. Assim, a mudança pode ser considerada de primeira ordem (ou incremental) ou de segunda ordem (ou radical), consoante, respectivamente, as alterações sejam de pequeno alcance e não ponham em causa as premissas fundamentais da organização ou impliquem uma descontinuidade radical com condições anteriores do seu funcionamento”* (idem:532).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Actualmente as organizações de todos os tipos militares, civis, grandes, pequenas, públicas, privadas, industriais e de serviços, com ou sem fins lucrativos estão passando por uma mudança de paradigmas, na qual práticas administrativas comprovadas pela tradição não funcionam mais.

A necessidade de mudar, não se restringe a organizações que estejam passando por dificuldades, perdendo dinheiro ou tornando-se obsoletas. A mudança organizacional significa abandonar a maneira antiga de fazer as coisas, adoptando novas práticas que proporcionem resultados melhores.

*“A quantidade de factores e de contingências que afectam o funcionamento e a eficácia das organizações, no quadro das mudanças macrossociais que caracterizam a época actual, fazem com que, por vezes, a sua sobrevivência, ou crescimento, esteja dependente da implementação de mudanças de tipo evolucionário e revolucionário, isto é, não planeadas antecipadamente”* (idem, ibidem:534).

As mudanças podem ser difíceis e até penosas. Um aspecto importante do gerenciamento da mudança consiste em reconhecer a desordem e a redução temporária da eficiência operacional, que caracteriza os estágios de transição.

Antigamente, as mudanças organizacionais eram feitas através de decisões tomadas pela alta administração e implementadas através da autoridade e poder. Essa maneira de mudar não funciona mais, porque a alta administração já não detém as informações necessárias à concepção, planeamento e execução das mudanças.

Nas organizações modernas predominam os trabalhadores do conhecimento, que lidam com informações que os seus chefes não dominam, não sendo o exército uma excepção neste campo.

*“As organizações actuais encontram-se perante uma nova paisagem competitiva em desenvolvimento, em que a sobrevivência organizacional se baseia essencialmente na acumulação de conhecimento e no decréscimo dos custos de transacção, enfrentando elevados riscos perante erros ou hesitações da gestão”* (Cunha, 1999:283).

Para mudar com sucesso é preciso envolver todos os colaboradores nas decisões, no planeamento e na implementação da mudança. O processo de

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

mudança com participação não depende apenas da boa vontade das pessoas, chefes e subordinados.

Seu sucesso depende da maneira como é conduzido, o que exige competências específicas: técnicas de análise e resolução de problemas, de trabalho em equipa, de modelagem de sistemas, de mudança de atitudes e comportamentos, de gerenciamento da cultura organizacional. Estas competências definem o perfil profissional dos agentes de mudança.

Neste trabalho sobre a instituição militar, iremos focar a mudança organizacional, do paradigma institucional para o ocupacional nas Forças Armadas, procurando analisar as suas principais causas, o seu processo e implementação.

As organizações são compostas por pessoas. Sem estas não existe organização. No trabalho, no dia-a-dia, encontramos situações e problemas que não nos fazem bem e muitas vezes estes conflitos demonstram a necessidade de mudança.

A mudança gera a princípio uma forte resistência pelas pessoas. *“As consequências da resistência à mudança podem ser muito variadas e dependem naturalmente, da importância dos aspectos que estão em causa no processo de mudança e da magnitude da oposição por parte dos membros da organização”* (Ferreira:541)

Tudo aquilo que desconhecemos nos faz sentir inseguros e com medo, mas a mudança é necessária, para acompanhar o desenvolvimento, para a melhoria nos relacionamentos interpessoais e para que as organizações sobrevivam no mercado competitivo. A forma como proceder, executar e implantar a mudança deve ser cautelosa, para que as pessoas aceitem.

Para isso, é preciso esclarecer junto delas a importância de desenvolver o processo, provando a necessidade e o que esta mudança trará de positivo para as organizações. As pessoas, quando esclarecidas sobre como será efectuada a mudança, serão estimuladas a aderir ao modelo a ser implantado, porque se sentirão mais seguras para isso.

*“Assim para haver mudança organizacional, é preciso que haja pressão exógena ou endógena; reconhecimento da necessidade de mudar por parte dos gestores e*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*empenhamento dos membros da organização; definição do conteúdo e plano do que se vai mudar; escolha de um processo de implementação da mudança e avaliação com possibilidade de voltar ao início do modelo” (Bilhim, 2001:418).*

A mudança não será um fenómeno estático, na medida em que implica diferentes graus de ocorrência, ou seja, existirão vários tipos e graus de manifestação de mudança; não será um fenómeno atípico, visto que é inerente à vida das organizações (criação, desenvolvimento, extinção); não será um fenómeno exclusivo, num sentido de pertença, porque se revela como um objecto de estudo partilhado transdisciplinarmente.

*“Com base numa revisão exaustiva da literatura sobre mudança organizacional, Van de Ven e Poole (1995) identificaram duas dimensões básicas que permitem explicar os processos de mudança, planeada e não planeada, nas organizações. De acordo com estes autores, para uma explicação adequada dos processos de mudança nas organizações importa considerar, por um lado, a unidade de mudança, e, por outro lado, o modo como essa mudança é desencadeada” (Ferreira:534).*

A mudança organizacional pode visar objectivos tão diversos como a aquisição de novas competências tecnológicas ou de gestão por parte dos colaboradores, a adopção de novos comportamentos e atitudes face aos clientes da organização, a reorganização dos processos de trabalho e de coordenação interna, a adopção de novos valores e princípios que legitimem a actividade sócio-organizativa.

As mudanças ao nível dos indivíduos visam, geralmente, o aperfeiçoamento profissional, a aquisição de novos conhecimentos ou competências, a modificação de comportamentos e de atitudes.

Estas mudanças estão habitualmente associadas a programas de formação internos ou externos, à organização direccionada para as competências individuais, como, por exemplo, a organização individual do trabalho ou o atendimento do cliente.

*“A mudança pode focalizar-se nos grupos e nas relações entre os diversos grupos que integram a organização, com vista a gerir a cooperação e a competição associada à interdependência das suas actividades ou à interdependência dos recursos disponíveis na*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*organização, como por exemplo, o desenvolvimento e consolidação do espírito de equipa e a resolução de problemas em grupo” (idem:536).*

A mudança a este nível requer, frequentemente, que se desenvolvam mudanças individuais do tipo acima referido, mas estas são insuficientes para actuar sobre inter-relações entre equipas de trabalho, serviços ou departamentos, sendo pois necessário considerar os factores inter-grupais nos processos de mudança.

## **CAPÍTULO 5 – TEORIAS E PERCURSOS DE PROFISSIONALIZAÇÃO MILITAR NAS FA’S OCIDENTAIS**

### **1. A teoria Institucional versus a Ocupacional (I/O)**

Como suporte teórico para a escolha da nossa hipótese de investigação, escolhemos a teoria Institucional/Ocupacional de Charles Moskos.

Ao falar-nos da função da teoria, Robert Merton indica que *“a pertinência teórica não está intrinsecamente presente nem ausente nas generalizações empíricas, mas que aparece quando a generalização é conceituada em abstrações de carácter mais elevado. Uma vez estabelecida a aplicabilidade teórica de uma uniformidade, deduzindo-a de um grupo de proposições relacionadas entre si, teremos o necessário para a acumulação, tanto da teoria como dos resultados da pesquisa.*

*Ao proporcionar uma explicação racional, a teoria oferece uma base para predição, mais segura que a simples extrapolação empírica de tendências observadas anteriormente”* (Merton, 1970:166-167).

Ao entrar na análise da teoria I/O de Moskos, Maria Carrilho diz-nos que, *“as instituições militares existem sempre por referência a uma Sociedade com Estado, portanto com um certo patamar de organização política, os militares não podem isolar-se completamente das grandes transformações que a nível de mentalidades, dos valores e dos comportamentos se produzem no contexto social”* (Carrilho, 1994:124).

No entanto, e por razões que se prendem, talvez com concepções anacrónicas e obscuras existe um certo desconhecimento por parte da Sociedade Civil, acerca da Instituição Militar e esta tem sido acusada de ser um meio hermético e inacessível.

Mas a organização militar, como tudo o que é social, não vive isolada e tem de ser compreendida e analisada à luz dos processos sociais envolventes. Por outras palavras, independentemente da especificidade da sua organização e objectivos, nenhuma instituição é impermeável às transformações que vão investindo os sistemas sociais e está sujeita a mudanças impostas pela sociedade que a cerca.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Conforme Vieira, *“os sinais ou indícios do desafio que é hoje lançado à Instituição Militar traduzem-se em duas atitudes gerais: uma exterior à instituição, de alheamento ou desinteresse pelos assuntos inerentes à defesa militar, considerando as Forças Armadas como componente subalterna, ou mesmo dispensável da política de defesa nacional; outra interior, do progressivo enfraquecimento das motivações vocacionais com vista ao ingresso nos quadros permanentes militares, a favor de interesses de características de actividades ocupacionais”* (Vieira, 1993:79).

Após a II Guerra Mundial assiste-se a um grande desenvolvimento tecnológico e nuclear, o que conduziria a transformações profundas na organização militar, tanto ao nível das suas missões como das próprias estruturas.

Mais do que combater, as Forças Armadas passaram a ter um papel dissuasor e o conseqüente e frequente recurso a formas de estratégia indirecta, traduzidas na violência organizada de cariz político e, como afirma (Carreira, 1995:99) *“Este novo conceito organizado, à luz do qual o objectivo das instituições militares seria o de preparar a guerra para a tornar impossível, teve como consequência a diversificação e especialização das funções e tarefas militares”*.

As novas tecnologias, de que a Instituição Militar passou a estar dotada, fizeram com que passasse a ter uma relação componente de combatente e de apoio, levando-a a aproximar-se mais das organizações civis.

Mas não foi só ao nível tecnológico e nuclear que a Instituição Militar sofreu profundas mutações.

A partir da década de 70, o Serviço Militar Feminino passou a ser uma novidade sociológica na maior parte dos exércitos ocidentais, para o que contribuíram o cariz persuasivo da guerra, uma maior intervenção da mulher na vida social e a mudança operada na relação inter-sexos.

Face a estas transformações, vários autores procuraram caracterizar o novo modelo organizativo das Forças Armadas ocidentais, no que se refere ao grau de convergência ou divergência relativo às estruturas e organizações civis e como nos afirma (Carreira, 1995:100), *“Apesar de se admitir a especificidade que estruturalmente diferencia as organizações militares de outras instituições da Sociedade*

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

*Civil, ou seja, a possibilidade sempre presente do combate e a detenção do monopólio dos meios organizados da violência legitimada, considera-se existir a tendência para uma certa continuidade entre organizações militares e outras organizações burocráticas civis”.*

Charles Moskos propôs, nos anos 70, um quadro de análise assente em dois vectores Institucional/Ocupacional “o primeira traduz-se pelo seu alcance social, o segundo afirma-se em termos de mercado” (Carrilho, 1994:130)

O Modelo Institucional está ligado a valores tradicionais, como honra, pátria e dever e a uma lógica vocacional; e o Modelo Ocupacional liga-se a uma lógica de sentido de carreira e à inerente obtenção de benefícios materiais.

Assim, convirá clarificar a existência dos diferentes níveis analíticos a que a tese se reporta, bem como as modalidades da sua interacção e articulação.

*“A um nível macrossociológico está em causa identificar a forma como tendências históricas e sociais globais afectam as relações Civis-militares. Neste âmbito, o modelo visa reproduzir visibilidade sobre diferentes formas de legitimação da instituição militar, normativo do tipo institucional ou baseada nos princípios de mercado no tipo ocupacional, bem como o sentido global de convergência divergência, relativamente às estruturas e organizações civis; a um nível meso-analítico, trata-se de investigar mudanças na organização social das Forças Armadas, nomeadamente em termos das formas de gestão dos recursos materiais e humanos, estruturação de carreiras, ou ainda modelos de liderança e poderes de formação; e, finalmente, no plano micro, escrutinar alterações ao nível das atitudes e dos comportamentos individuais dos militares, em termos das suas orientações, motivações e identidades profissionais” (Carreira, 1995:103).*

## QUADRO DE MODELOS TEÓRICOS

### HUNTINGTON

#### Modelo puro ou conservador → Modelo divergente ou institucional

FA's isoladas da Sociedade.
Valores específicos incompatíveis com a Sociedade Civil.
O militar profissional é leal às instituições democráticas e obediente às autoridades do Estado moderno ocidental.
O militar profissional sabe reunir, em doses iguais, a competência técnica e a experiência para o cumprimento de

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

serviços que a lei lhe atribui.
O militar profissional comporta-se, no respeitante à política geral do Estado e aos sentimentos da Nação, com notável neutralidade.

### JANOWITZ

#### Modelo civilizado ou pragmático → convergente ou ocupacional

Convergência das FA's com as estruturas e normas civis.
Função directo-administrativa em vez do guerreiro heróico.
O militar profissional enfatiza a sua função protectora da Sociedade.
O militar profissional deve abandonar uma parte notável da tradição; militar a favor da sua instalação no seio da Sociedade que preferiria não necessitar dos seus serviços.

### MOSKOS

#### Modelo plural → segmentado ou híbrido

Modelo institucional para as armas combatentes E ocupacional para os Corpos de apoio à decisão e apoio à execução.
A imagem utópica do modelo militar que profissionalizava mais o soldado veterano que os próprios comandos.
A imagem menos utópica do modelo jacobino da Revolução, que não profissionalizava nem uns nem outros, aproveitando-se da mudança; substancial na finalidade do ímpeto combatente da massa de cidadãos.
A imagem realizada do modelo liberal que profissionaliza apenas os comandos.
O modelo ocupacional moderno que profissionaliza apenas um sector da Sociedade, hierarquicamente concebido para atender diversas funções de comando e obediência.

Numa perspectiva institucional, Huntington considerou apenas como profissionais militares os agentes a quem se encontra atribuído a administração prática da violência, caso em que reuniriam as características fundamentais da destreza, espírito corporativo e responsabilidade e disciplina, envoltas numa ambiência ético-jurídica bem demarcada e específica.

Para outros, como Janowitz, a profissão militar não se cingia à sua mera consideração numa perspectiva restrita e tradicional. Porque à evolução natural das coisas não escapa, também, a profissão castrense, haveria que juntar à administração da violência, outros conhecimentos e práticas que lhes são instrumentais, consubstanciando assim, uma organização burocrática

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

necessariamente dinâmica, perfeitamente integrada na Sociedade na qual gravita, relevando o seu carácter ocupacional.

Contrapondo ambas as perspectivas atrás enunciadas, veio Moskos contrapor uma visão mitigada, pela qual a profissão militar seria caracterizada pelo pluralismo funcional, conciliando as vertentes institucionais com as ocupacionais.

Os militares seriam não só os agentes directos da administração de violência, mas igualmente os seus analistas, preparadores e gestores, aliando conhecimentos técnicos em áreas que vinham normalmente ficando cometidas à esfera civil, com a experiência recolhida da participação das forças, sobretudo, em missões internacionais.

A transformação do modelo de mobilização, assente no dever de todo o cidadão em defender a sua pátria, num modelo profissional, sujeito às leis de oferta e de procura, é a base para o surgimento da teoria de Moskos, que distingue, por um lado, um modelo de serviço militar institucional ou vocacional e, por outro, um modelo ocupacional ou profissional.

De qualquer forma, a associação entre modelo profissional e orientação ocupacional, não pode ser situada numa relação de causa/efeito, ainda que ambos pareçam defender lógicas parecidas, isto porque existem Forças Armadas totalmente profissionalizadas, mas com um carácter institucional muito vincado (Inglaterra).

O declínio do exército de massas, a industrialização e a prevalência do conceito da dissuasão nuclear, estão na base da opção por um tipo de pequenos núcleos de forças altamente especializadas, profissionalizadas e com profundas ligações com o sector empresarial, apoiadas em reservas de mobilização rápida.

A estas forças caberia um papel importante na resolução de conflitos locais ou regionais, mais com carácter de polícia exterior (a «constabulary force», de Janowitz), do que como braço armado da Nação. A evolução do Exército dos EUA, seguida por muitos países industrializados, é sintomática neste aspecto.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Como refere Abrahamsson, *“já em 1972 os oficiais se encontravam repartidos por 400 especialidades diferentes, em que apenas uma minoria se enquadrava em actividades de combate, no campo de batalha”* (1972:23).

Contrariamente às teses de Huntington, defensoras da profissionalização como forma de subordinação dos militares ao poder político, a orientação de Janowitz determinou maiores possibilidades de existência de militares como grupos de pressão, quer através do factor industrial quer pela procura incessante da autonomia profissional.

Como refere Van Doorn, (1969:34) *“o conceito de profissionalismo militar, como qualquer outra forma de profissionalismo, inclui a procura permanente da autonomia, em clara contradição com um controle político apertado”*.

A orientação ocupacional, decorrente da crescente especialização e ligação industria militares, foi primeiro apresentada, como matéria de estudo por Moskos, em encontros da American Sociological Association, em 1977.

Por outro lado, Moskos considerou o modelo institucional baseado em normas e valores, com um propósito que transcende o interesse individual em proveito de um presumível bem comum.

Esses valores seriam consubstanciados em termos tais como, dever, honra, país. Os membros da instituição seriam vistos como seguindo uma vocação, assumindo perante a sociedade as consequências do seu auto-sacrifício, no que esta lhe retribuiria mediante o reconhecimento do prestígio da função.

A este propósito, Clotfelter e Peters vão ao ponto de afirmar que *“o factor mais importante que rege as decisões de entrar e permanecer no serviço militar é a opinião do público sobre esse mesmo serviço; é a imagem da causa pública”* (1976:28).

Para além do reconhecimento público, o membro da instituição estaria preparado para receber uma compensação monetária abaixo dos níveis do mercado, ainda que um pouco equilibrada com benefícios sociais de vária ordem (alimentação, casa, uniformes, saúde, pensões de reforma acrescidas).

O carácter paternalista da instituição, desaconselharia a organização em grupos de pressão, preferindo o recurso aos superiores, e o nível remuneratório

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

seria determinado sobretudo pelo posto e pela antiguidade, não pelo desempenho ou pela função.

O alistamento vitalício (ser militar toda a vida), a disponibilidade total, a sujeição à lei e disciplina militares, a mudança frequente de local de residência seriam exemplos de outras tantas características do profissional realmente vocacionado para a vida militar.

Ainda no modelo institucional, o legado histórico militar reafirma-se numa identidade cuja essência ultrapassa a esfera profissional. Esta essência define-se precisamente pela caracterização de um conceito universal de se SER militar, antagónico ao conceito de profissionalização.

Existe vincadamente um comportamento diferenciado em contexto civil e militar (dualidade cultural), os valores militares sobrepõem-se aos valores civis, relembrando a eficácia da socialização militar, e a necessidade de preservar a imagem desta instituição em sacrifício da identidade pessoal, contra a identidade colectiva, onde o espírito de sacrifício e a camaradagem surgem como valores centrais da instituição militar.

O «orgulho» em pertencer a uma instituição de elite responsabiliza os indivíduos de modo a que estes sintam a necessidade de transmitirem uma boa imagem de si e da instituição.

Segundo Moskos, os valores característicos da instituição militar, no modelo institucional, são confrontados com a falta de homogeneidade dos valores presentes na sociedade civil, facto este que contribui para a distinção valorativa e para o gradual enraizamento da coesão entre militares.

A defesa das tradições militares aparece, assim, com o objectivo de preservar a identidade desta instituição, embora e paradoxalmente também possa suscitar sentimentos de rejeição à integração de características ocupacionais nas Forças Armadas.

No modelo institucional, a temporalidade e a identidade militar andam de mãos dadas, no que respeita à necessidade, por parte dos militares, em justificar e honrar a noção de grupo através do apelo a significações com filiação ao passado.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Não é claro, nesta construção de um modelo, se ela própria é uma construção teórica, ou se é apenas o inventariar das características originais da organização militar. Moskos não especifica se a construção corresponde ao tipo de organização desejada pelo indivíduo realmente vocacionado, ou se se trata de uma associação forçada.

Fazendo transições constantes entre os níveis de análise individual e organizacional, o autor parece querer dissecar sobretudo os sistemas de recompensa e a sua eventual ligação com as formas desejadas pelo indivíduo vocacionado.

Por sua vez o modelo ocupacional é definido em termos de mercado, onde imperam as leis da oferta e da procura e não as considerações normativas.

Orientando-se novamente para os sistemas de recompensa, Moskos apresenta uma organização deste tipo, como procurando remunerar os indivíduos pelo seu desempenho, fixado mediante sistemas de negociação, entre patrões e sindicatos, e preferindo o pagamento em dinheiro e não em espécie.

A responsabilidade do indivíduo, em relação à organização, seria tão só a obrigação contratual.

Na definição do modelo ocupacional, Moskos limita-se a enumerar as características do sistema de recompensas em vigor nas empresas e a sugerir que esta constitua tendência de mudança da organização militar dos EUA.

Na sua teoria não fica claro, se são os membros da organização que desejam determinado modelo, ou se se trata de uma evolução da organização, feita à margem dos seus membros. Não fica claro também se este modelo é incompatível com o conceito de vocação.

### DESCRIÇÃO DE VARIÁVEIS CARACTERÍSTICAS DO MODELO OCUPACIONAL E INSTITUCIONAL

Variável	Orientação Institucional	Orientação Ocupacional
Orientação	Normas e valores	Mercado
Grau de empenhamento	Na missão	No próprio
Base de compensação	Posto	Desempenho
Modo de compensação	Em espécie	Em dinheiro
Leque salarial	Largo	Estreito
Atualização salarial	Imposta	Negociada
Residência	Variável	Fixa

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Natureza da profissão	Serviço	Emprego
Defesa dos interesses	Chefe	Associação de classe
Sistema Legal	Militar	Civil
Especialização	Não	Sim
Estrutura	Hierárquica	Funcional e hierárquica
Trabalho	Servir	Boa compensação
Tempo extra	Sim	Com compensação
Ser militar	Sempre	Só no serviço
Avaliação do desempenho	Descentralizada	Centralizada

Fonte: The Postmodern Military

### 1.1. Da lógica vocacional para a lógica ocupacional

Charles Moskos propôs, em 1978, a tese de que “a profissão militar nos EUA, tendia a afastar-se no seu fundamento de uma base institucional para uma ocupacional, nomeadamente na esteira da adopção do AVF (All-Voluntary Force) conciliado com o término da conscrição no pós-Vietname. O núcleo fundamental do profissionalismo militar estaria a afastar-se da ênfase em valores institucionais tais como Pátria, Honra e Dever, para se "mercantilizar", ou seja, para se deslocar para valores economicistas de maximização da utilidade individual como pressuposto de actuação profissional” (Moskos, 1978:41).

Na base desta reconceptualização, encontrar-se-ia a tendência predominante em termos de relações Civis-militares.

O modelo institucional personificaria a divergência, a tendência para o afastamento, quer valorativa, quer, em muitos casos, físico da restante sociedade.

O modelo ocupacional primária pela convergência, consubstanciando a entrada, da profissão militar no mercado geral da força de trabalho por meio da diluição das fronteiras entre mercado interno e externo.

A identificação do profissional deixaria de ser com a instituição (identificação vertical), para passar a ser com os agrupamentos ocupacionais ou profissionais «civis» (identificação horizontal).

Concretizando, a identificação do engenheiro, ou do piloto militar, deixaria de se colocar na sua condição de militar (unificadora face às categorias ocupacionais e tipo de tarefas desempenhadas), para se deslocar para a sua

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

condição de engenheiro ou de piloto (identificado com os engenheiros ou pilotos em geral).

*“Segundo os autores que defendem a tese da dicotomia institucional / organizacional, os elementos organizacionais e ocupacionais pesam cada vez mais nas motivações dos militares. Esta conclusão vai alterar o paradigma, da faceta institucional em direcção aos valores que formam a sociedade civil”* (Moskos, 1988:45).

Perante estas transformações e com o objectivo de as compreender, Charles Moskos, na década de 80, propôs um quadro de análise em que identifica diferentes formas de perspectivar a organização militar.

Como já vimos, surge então um modelo institucional (ou divergente), relacionado com valores tradicionais como a honra, a pátria e o dever.

Neste modelo, os membros da instituição são vistos como seguidores de uma vocação e no modelo ocupacional (ou convergente), o modo de funcionamento relaciona-se mais directamente com a sociedade civil, em que as motivações para a adesão e permanência na carreira, são sobretudo de ordem material.

Para Moskos *“a tendência na maior parte das Forças Armadas das democracias ocidentais seria a passagem de uma lógica vocacional para uma lógica profissional, passando conseqüentemente do pólo institucional para o pólo ocupacional”* (idem:19).

O modelo institucional/ocupacional, embora visando fornecer uma análise descritiva para compreensão das transformações, que se vêm verificando ao longo dos últimos anos na organização militar, não deixa contudo de ser utilizado num sentido normativo em relação à definição e implementação de políticas tendentes a favorecer um certo tipo de organização militar.

Embora o modelo não descreva uma mudança em direcção à civilização *“aproximação comportamental progressiva entre o mundo militar e a sociedade civil no que respeita a técnicas de recrutamento, e a relações contratuais entre a entidade empregadora e o “assalariado”* (Vieira, 1993:34), diferentes estudos realizados salientam o efeito disfuncional da orientação ocupacional nas Forças

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Armadas, no que diz respeito a uma possível diluição do profissionalismo militar.

Moskos (1988) refere, se as funções militares podem ser reduzidas a dólares, então as decisões sobre as organizações e o pessoal militar passam a ser um terreno para analistas de custo-benefício.

Para muitos, o dilema encontra-se precisamente no facto de as FA's conseguirem estruturar e manter um formato, tanto cultural como organizacional, compatível com o objectivo operacional de coesão, sem que se dê o isolamento relativamente aos valores e tendências sociais mais amplas, o que é visto como indesejável.

O que ressalta de mais importante, em relação a este modelo, é a pertinência do mesmo para a compreensão e análise das transformações, que se vêm verificando nas organizações militares, e para a restituição das configurações particulares em diversos contextos espaço-temporais.

Uma instituição sustém-se, para Moskos, na *“valorização de um bem maior ou comum ao qual o interesse individual deverá ser subordinado. Visto como um chamamento ou vocação, o serviço profissional militar é apercebido no modelo institucional como superior ou simplesmente diferente do serviço profissional prestado fora da instituição militar, o que justifica uma certa auto-segregação. As noções de sacrifício pessoal em prol do bem geral, a par com os ideais de altruísmo, coragem e patriotismo, fariam derivar, pela parte da sociedade civil, um sentimento de estima e apreço concretizado nos benefícios e regalias dadas a veteranos”* (Moskos, 1988:16).

O desempenho das funções profissionais, já que ancorado em princípios estruturadores de dedicação e disponibilidade totais, possuiria traços divergentes face ao modo e regras gerais de desempenho profissional "civil".

O trabalho possuiria uma dimensão totalizadora e centralizadora na vida do indivíduo, pelo que seria visto como necessariamente enraizado numa vocação específica e não na mera concretização de uma via de angariação de meios necessários à sobrevivência física, o paternalismo forneceria as bases de estruturação, não só do sistema remuneratório e da atribuição de benefícios, como, das (únicas) vias legítimas de apelo «reivindicativo».

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Este profissionalismo deve utilizar critérios objectivos de avaliação, de tal forma que a confiança do cliente na habilidade do profissional, neutra do ponto de vista afectivo, resulte da qualidade do desempenho, de acordo com os requisitos desenvolvidos e com os princípios aceites pelo conjunto dos profissionais.

Segundo Moskos *“o modelo pluralista ou ocupacional/convergente ou ainda institucional/ocupacional, de algum modo, a síntese entre o pragmatismo de Janowitz e o integralismo de Huntington, segundo o qual a profissão militar, em consequência de os valores do mercado se terem parcialmente sobreposto aos valores institucionais, foi evocando progressivamente um carácter mais ocupacional, que integra elementos dos dois modelos anteriores”* (1988:45).

Uma ocupação militar é legitimada, para Moskos, no mercado de trabalho, e encontra-se ancorada em princípios economicistas.

A retribuição é desde logo influenciada, pelo jogo da oferta e da procura global no mercado de trabalho. Os trabalhadores participam na determinação do nível salarial e na definição das condições de trabalho, operando o sindicalismo como equiparado aos iniciais desequilíbrios de poder entre empregador e empregado.

*“A redefinição de uma profissão militar institucional para uma ocupacional derivara para Moskos da aceitação de três proposições: 1) não existe diferença essencial entre serviços militares e empresas «civís» 2) a retribuição do profissional militar deverá sempre que possível ser em dinheiro, permitindo um desempenho mais eficiente no mercado. 3) A compensação deve derivar das capacidades e competências diferenciais dos indivíduos”* (Moskos, 1988:17).

Um fundamento essencial, do modelo ocupacional, encontra-se na deslocação do primado do interesse colectivo para o individual, com a consequente erosão de alguns valores e modos de organização do serviço, tradicionalmente centrais da definição do profissionalismo militar.

Em 1988, quando extensa pesquisa empírica tinha já sido realizada em torno das duas tendências, identificadas que foram como fornecendo dois pólos abstractos úteis para a classificação no seu entremeio de modelos diversos de

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Forças Armadas nacionais, Moskos, ao mesmo tempo que adianta ter vindo a ocorrer uma reinstitucionalização das Forças Armadas americanas, sistematiza e sublinha o que não se deve olvidar o facto de que, ambos os modelos sempre estiveram e provavelmente sempre estarão presentes, em conjugação, na Instituição Militar.

A generalidade dos autores que se debruçaram sobre a tese Instituição/Ocupação, reconhece que tal proposta teórica deve, como sistematiza Wood, *“ser considerada como abarcando três níveis distintos de análise: um nível micro relacionado com a mudança atitudinal e comportamental dos indivíduos (da orientação para o bem comum para a orientação para a maximização dos lucros individuais), um nível que reporta à mudança ao nível organizacional (ao nível dos valores predominantes, ao nível da alteração dos centros de poder, ao nível dos grupos de referência), e a um nível macro ligado às grandes mudanças históricas e sociais ao nível das relações Cívico-militares”* (cit. in Moskos, 1988:33).

Para Wood, se a tendência ocupacional atingir o nível micro, a mudança pode tornar-se irreversível.

Teríamos então genericamente um mercado de trabalho «civil», geral ou não militar, identificado por valores economicistas, e um mercado interno, ao nível da instituição militar, identificado predominantemente por valores institucionais próprios.

Segundo Faris, três fases poderiam ser identificadas na decorrência de vários estudos. *“Uma primeira fase tradicional, ao nível da qual a identificação dos indivíduos (nível micro) é para com a ética da condição militar em geral, vingam a nível mesmo os valores típicos do modelo institucional: e a divergência é total face à sociedade «civil». Estaríamos no pólo I do contínuo de Moskos.*

*Um outro pólo seria a situação na qual os indivíduos (tanto voluntários como membros dos quadros permanentes) estão integrados na instituição militar mas identificam-se com os valores economicistas do Mercado de Trabalho "civil" por via da influência de grupos de referência horizontais, pelo que a instituição militar representa não mais que uma organização produtora de serviços específicos, totalmente convergente face aos valores gerais, portanto sem especificidade relevante.*

*Um terceiro pólo, entre vários tipos de combinação e gradualização possíveis,*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*será o mais provável na intermediação dos extremos propostos pela tese I/O. Esta situação reflecte uma situação na qual os quadros permanentes se identificam predominantemente com o modelo institucional e os voluntários com o ocupacional, desenvolvendo-se uma cisão essencial, em termos da identificação predominante dos indivíduos, na dependência do tipo de vínculo que os liga à instituição militar” (cit. in Moskos, 1988:57-75).*

Moskos e Wood respondem às vozes que, com alarmismo, vêem a possibilidade da transição do modelo institucional para o ocupacional, que a tese Instituição/Ocupação deve ser entendida como um aviso e não uma previsão, uma cautela e não uma condenação, não constituindo direcção inevitável.

Para eles, o ocupacionalismo seria menos favorável face ao modelo institucional, em três eixos essenciais: desempenho, motivação e responsabilidade profissional.

*“Os autores citam estudos empíricos, que concluem que a identificação institucional contribui para um melhor desempenho e sublinham que determinados tipos de exigências feitas a um militar serão sempre incompatíveis com o estrito interesse individual (é o caso do sacrifício máximo, posto ao nível do dar a própria vida), a figura do líder (que vêem como típico do pólo institucional) motivaria os indivíduos para além do que são supostos fazer enquanto que o gestor (relacionado para os autores com o ocupacionalismo), colocaria a ênfase na realização estrita das tarefas cometidas legalmente ao indivíduo” (Cotton, 1980:40-53).*

No âmbito das teses de tendência, no estudo das profissões, tem sido apontada a tendência para a burocratização, tida como a limitação do poder e especificidade profissional, dada pela integração numa organização, face à tradicional independência do exercício da actividade dos profissionais.

Se analisarmos os argumentos desta tese, descortinaremos uma semelhança muito considerável com a tese de Moskos, aplicada à Instituição Militar. *“Para os teóricos da tendência à burocratização, em burocracia, a lealdade, para referir apenas uma das dimensões da sua análise, seria para com a organização, no profissionalismo para com a profissão, o que não se afasta da proposta de Moskos”*

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

(Vieira, 1993:178).

Um contraste de base entre estes dois posicionamentos é, no entanto, de notar: enquanto para este as duas tendências que aponta se incluem no profissionalismo militar, os teóricos da burocratização vêem nesse processo um pendor desprofissionalizante.

### ADAPTAÇÃO DO QUADRO DE CHARLES MOSKOS (1988)

Variáveis	Modelo Institucional	Modelo Ocupacional
Legitimação	Valores Normativos	Economia de mercado
Reconhecimentos social	Estima baseada em noções de serviço	Prestígio baseado no nível remuneração e competência
Empenhamento profissional	Difuso; generalista	Específico; especialista
Grupos de referência	«Verticais» dentro das FA	«Horizontais» com ocupações exteriores às FA
Apelos para o recrutamento	Qualidades de carácter; orientação para um estilo de vida	Salário elevado; formação profissional, excelência
Avaliação dos desempenhos	Holística e qualitativa	Segmentada e quantitativa
Base para a progressão na carreira	Posto e antiguidade	Níveis de qualificação Vencimentos
Modo de compensação	Parcialmente não monetário	Salários e bónus
Sistema legal	Justiça militar	Jurisprudência civil
Papéis femininos	Emprego limitado; padrão de carreira restrito	Emprego abrangente; padrão de carreira aberto
Esposas	Parte integral da comunidade militar	Afastadas da comunidade militar
Residência	Adjacente ao local de trabalho; alojamentos militares	Separação entre o trabalho e a residência; Alojamentos civis
Estatuto em retired	Benefícios e preferências	0 mesmo que os civis

Fonte: (The Post-modern Military - Armed Forces after the Cold War, Charles C. Moskos, John

Allen Williams's e David R. Segal Oxford University Press, New York – Oxford, 2000).

## **1.2. O modelo ocupacional na pós-modernidade**

Como nos alertam Charles Moskos, John Alien Williams e David Segal, não há a garantia de que o movimento, em curso, de formas de organização militar modernas para formas pós-modernas se mantenha no futuro, há contudo, segundo aqueles mesmos investigadores, uma certeza: a permeabilidade entre estruturas militares e civis prosseguirá.

*“Nesta adaptação o profissionalismo militar contemporâneo tem vindo a revelar transparência e integração de valores com a sociedade envolvente e a demonstrar, no cumprimento das missões de apoio à paz, sensibilidade social, respeito pela diversidade e sentido lato de consciência cívica”* (Pinch, 2000:64).

Sem descurar o espírito de guerreiro que anima a função de combatente, predominante na fase inicial da modernidade militar, e a especialização crescente das funções de técnico e gestor, predominantes na fase final do modelo profissional militar pós-moderno, baseado sobretudo na experiência recolhida nas operações de apoio à paz, passou a conferir predominância a um conjunto de actividades emergentes, que podem ser reunidas em três funções gerais, necessariamente interligadas, designadas como função de estudante, função de comunicador e função de diplomata.

Tendo em conta que esta última poderá ser a mais sui generis das actividades pós-modernas, Christopher Dandeker diz que *“a função do militar diplomata deriva da complexidade dos problemas políticos das operações de coligação que, em conjugação com a redução do tempo para decidir, para os decisores político e militar provocada pela velocidade dos eventos e da sua difusão pelos media, vieram exigir uma mais íntima cooperação político-militar, concluindo que o resultado é uma menos clara divisão entre práticas políticas e militares e um desafio às tradicionais ideias do profissional militar como um técnico apolítico”* (Dandeker, 1993:35).

Em resultado, os profissionais militares têm que saber utilizar as práticas políticas da mediação e negociação, no seu relacionamento directo com as autoridades e populações locais, as partes em confronto, ONG, e jornalistas, o que exige não só uma experiência escolar preparadora, assim como a

potenciação da capacidade comunicadora.

Nesta lógica de transição de modelo, realizou-se, nos anos noventa um Seminário Inter-universitário sobre Forças Armadas e Sociedade, da Universidade de Chicago, o mais reputado centro internacional de Sociologia Militar, onde os sociólogos, politólogos e historiadores consideraram que assistimos hoje, nas democracias consolidadas, a uma transição acelerada de formas de organização militar, designadas como modernas, para formas pós-modernas.

Concluem que a modernidade militar, em plenitude, no século XIX, estava intimamente associada com o surgir do estado-nação.

Embora a organização militar moderna nunca tivesse assumido um tipo puro, o seu formato básico era a combinação de soldados e postos inferiores conscritos (a milícia), com um corpo de oficiais profissionais, orientada para a missão da guerra, masculina na sua constituição e no seus ethos e claramente diferenciada da estrutura e cultura da sociedade civil.

Em contraste, *“a organização militar pós-moderna caracteriza-se por uma distensão ou afrouxamento dos laços com o estado-nação. O seu formato básico passa a ser uma força voluntária, orientada para outras missões além da guerra, crescentemente andrógena na sua constituição e nos seus ethos”*. (Moskos, 2000:40).

Segundo Kurt Lang a pós-modernidade militar caracteriza-se por cinco mudanças organizacionais principais: *“A crescente interpenetração das esferas civil e militar, tanto no domínio estrutural como cultural; A diminuição das diferenças entre os diferentes postos da hierarquia e as funções de combate e de apoio; A combinação de missões de guerra com outras missões que não seriam consideradas militares no sentido tradicional; O empenhamento frequente das forças militares em missões internacionais autorizadas (ou, no mínimo legitimadas) por autoridades que transcendem o estado-nação; A internacionalização das próprias Forças Armadas”* (1982:78).

Em consequência, as missões das Forças Armadas surgem agora estruturadas segundo parâmetros fundamentalmente diferentes das relativas certezas da Guerra-fria, passando as operações de apoio à paz a ocupar na doutrina militar uma posição privilegiada.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Normalmente a profissionalização militar é equiparada à socialização profissional, isto é, *“como o processo pelo qual os oficiais passam de um estado de relativo desconhecimento dos problemas práticos e teóricos da profissão a um estado de relativo desconhecimento dos problemas práticos e teóricos da profissão a um estado de esclarecida consciencialização de tais problemas. Com exceção dos processos de socialização antecipada, grande parte desta socialização será resultado da educação, do treino e da interação com os camaradas”* (Mylander, 1974:78).

Kourvetaris e Dobratz interrogam-se; *“Quem exerce uma influência maior, a matriz da experiência social e o próprio desenvolvimento pessoal, antes da entrada nas Forças Armadas ou a transmissão dos conhecimentos militares e o processo de inculcar os valores e pontos de vista militares, durante o período de treino?”* (Kourvetaris & Dobratz, 1976:35).

Os estudos da evolução histórica do profissionalismo militar assumem uma importância cada vez maior, como exemplos das transformações históricas de um determinado grupo social.

Um aspecto significativo deste enfoque histórico e sociológico do estudo do profissionalismo militar é que eliminou o conceito da evolução unilinear das Forças Armadas modernas, a partir da organização militar feudal.

Simultaneamente, estimulou a investigação comparativa, recusando qualquer sugestão de que a avaliação do profissionalismo militar possa basear-se fundamentalmente num enfoque histórico.

Este tipo de estudos fomenta um exame crítico das principais tendências no desenvolvimento histórico do profissionalismo nas Forças Armadas de cada nação.

Neste campo têm surgido vários modelos de tradições de profissionalismo. Um dos modelos é o profissionalismo pragmático. Tem como base histórica a premissa inicial de que, no Reino Unido e nos EUA, existiu, por tradição histórica, uma acentuada renúncia a aceitar a necessidade de umas Forças Armadas profissionais e permanentes, consideradas *“uma instituição ruinosa e imoral, que induz à agressão e à guerra”* (Mills, 1956:52).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Na medida em que se denegriu o profissionalismo militar, esta tradição ressaltou os méritos do amadorismo militar, concluindo que *“os cidadãos soldados, totalmente entregues à tarefa de defender o seu próprio território, são militarmente mais efectivos do que os soldados profissionais. O legado desta tradição surge em vários tratados relacionados com o estudo das forças auxiliares e de reserva”* (Zurcher, 1978:23).

Por oposição temos uma abordagem definida como profissionalismo radical, que se identifica fundamentalmente com as tradições históricas da Europa continental, em que a profissionalização militar foi modelada por teorias abstractas e ideias absolutas sobre os objectivos e a eficiência militares. *“Têm sido consideradas como características suas a especificidade funcional e a neutralidade política”* (Ekrich, 1956:47).

Também se tem afirmado que esta forma de profissionalização pode ser um símbolo da preferência militar por uma autoridade em que as Forças Armadas são claramente distintas das organizações civis.

*“Neste sentido, as Forças Armadas podem ser consideradas como uma organização quase do tipo feudal com aspectos absolutamente diferentes dos da comunidade em geral. As características da instituição total desta forma de organização militar, a sua capacidade para manter uma grande rigidez interna, a sua preocupação pela manutenção dos limites e dos perigos do isolamento social e do particularíssimo, implicam, todas elas, a criação de fronteiras muito bem definidas entre as Forças Armadas e a Sociedade Civil”* (Janowitz, 1973:74).

Inclusivamente quanto à auto-imagem, associada com este profissionalismo radical, não reflecte de uma forma tão evidente esta divergência com a sociedade matriz. Entende-se contudo, que *“a profissão das armas é uma instituição social essencial que oferece um tipo de vida ordenada, ligeiramente distinta das demais, que possui certa elegância”* (Hackett, 1962:37).

Por outro lado, o modelo, que equipara o desenvolvimento da profissionalização com a reconciliação do amadorismo e do profissionalismo militar coincide com o enfoque de Janowitz sobre este campo de estudo.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Pormenorizando, este enfoque trata as Forças Armadas como um sistema social em que as características profissionais são variáveis que interactivam entre si e com as condições externas, de tal modo que o sistema se vai adaptando tanto externa como internamente.

*“O modelo do profissionalismo radical, no qual o desenvolvimento da profissionalização teve lugar em completo isolamento relativamente aos factores sociais e políticos do resto da sociedade, representa por seu turno, o enfoque de Huntington”* (cit. in Dandeker, 1997:45).

Contudo, o interesse contemporâneo dos cientistas sociais, pelo problema da profissionalização militar, decorre a partir desta justaposição de construções teóricas. Consideram-se de capital importância duas áreas temáticas em particular.

Na primeira, o interesse centra-se nas Forças Armadas como organização, não como profissão, enfoque que reflecte a prioridade histórica da organização sobre a profissão e o domínio dos controlos organizativos. Na segunda, o problema básico pode resumir-se, em linhas gerais, como o mito do profissionalismo militar.

Em meados de 2001, a Oxford University Press publicou, um livro, *The Postmodern Military* (significativamente dedicado a Morris Janowitz), entre cujos responsáveis se encontra Charles Moskos, que, entre outras funções, desempenha a de Presidente do Conselho da Inter-University Seminar on Armed Forces and Society.

Levou a efeito trabalhos de campo, em muitas intervenções das Forças Armadas norte-americanas no estrangeiro, e tem publicado obras de Sociologia Militar, muitas delas de consulta obrigatória para quem estuda as Forças Armadas.

Neste livro, o quadro de análise das características dos militares, na era pós-moderna, é exposto por Charles Moskos, tendo em vista as instituições militares dos países de civilização ocidental.

De acordo com o quadro que apresenta, *“a era pós-moderna, na qual nos encontramos, começou com o final da Guerra-fria, seguindo-se à era moderna tardia,*

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

que decorre durante a Guerra-fria (1945-1990), que por sua vez se sucede à era moderna, de 1900 a 1945” (Moskos, 2000:46).

Moskos elege onze aspectos fundamentais para caracterizar os militares de cada uma das eras.

“Ameaça percebida, natureza da sua principal missão, estrutura das forças, qualidades predominantes dos militares de cada época em termos de profissão militar, atitude pública dos civis em relação aos militares, relações com os meios de comunicação social, dimensão e tipo dos funcionários civis das Forças Armadas, mulheres que integram as Forças Armadas, envolvimento das esposas nas actividades dos militares, admissão de homossexuais nas Forças Armadas e expressão do número de objectores de consciência” (idem:59).

### EVOLUÇÃO DA ORGANIZAÇÃO MILITAR (SEGUNDO MOSKOS)

<b>Organização militar moderna (1900 - 1945)</b>
Formato básicos = soldados e postos inferiores conscritos + Corpo de oficiais profissionais
Missão de guerra defensiva
Masculina na sua constituição e no seu ethos
O líder combatente como traço dominante do profissional militar
Diferenciada na sua estrutura e cultura da sociedade envolvente

<b>Organização militar moderna tardia (1945 - 1990)</b>
Grandes exércitos de massas conscritas e acentuação do profissionalismo militar dos quadros
O militar gestor e técnico

<b>Organização militar pós-moderna (desde 1990)</b>
Força voluntária + recrutamento feminino + pessoal civil
Novas missões para além do combate
Crescente andrógena na sua constituição e no seu ethos
O militar diplomata e conhecedor do ambiente exterior à instituição militar
Grande permeabilidade com a sociedade civil

<b>Novas características</b>
Interpenetração das esferas civil e militar
Diminuição das diferenças entre postos e funções
Missões não consideradas militares em termos tradicionais
Empenho frequente em missões internacionais
Internacionalização das próprias Forças Armadas
Processo de civilização

(**The Post-modern Military** - Armed Forces after the Cold War, Charles C. Moskos, John Allen Williams's e David R. Segal Oxford University Press, New York - Oxford, 2000).

**PRINCIPAIS ALTERAÇÕES**

<b>Factores</b>	<b>Modernidade 1900-1945</b>	<b>Modernidade tardia 1945-1990</b>	<b>Pós-Modernidade Desde 1990</b>
Ameaça	Invasão	Guerra nuclear	Subnacional
Estrutura das FA's	Grandes efectivos Conscrição	Grandes efectivos Profissionalização	Efectivos reduzidos Profissionalização
Missão principal	Defesa do TN	Apoio de alianças	Novas missões
Traço dominante do militar	Líder combatente	Gestor ou técnico	Diplomata e culto
Atitude pública para com as FA's	Apoiante	Ambivalente	Indiferente
Relações com os Media	Incorporadas	Manipuladas	Cortejadas
Pessoal civil	Efectivo reduzido	Efectivo médio	Efectivo avultado
Papel das mulheres	Corpo separado	Integração parcial	Integração plena
Homossexuais na IM	Punidos	Dispensados	Aceites
Objecção de consciência	Limitada ou proibida	Concedida	Submetida a serviço civil

(*The Post-modern Military* - Armed Forces after the Cold War, Charles C. Moskos, John Allen Williams's e David R. Segal Oxford University Press, New York - Oxford, 2000)..

Em termos sintéticos, é conveniente referir os pontos principais seleccionados por Moskos, para cada uma das três épocas, com maior ênfase na era pós-moderna.

O primeiro e fundamental elemento tipificador de um dado período militar é a ameaça que, durante esse período, é percebida.

*“Se na era moderna a principal ameaça que se colocava aos estado-nação ocidentais era a invasão da sua fronteira por forças terrestres de outros, no período moderno tardio, passava a existir uma ameaça que a ela se sobrepõe, a possibilidade de sofrerem um ataque nuclear ao seu território, antes, ou no decurso de invasão territorial”* (idem, ibidem:60).

Para responder à invasão terrestre, são levantados exércitos de massas, que, em combate, saturarão os teatros de operações. Os exércitos são baseados na conscrição, e o recurso à mobilização desempenha importante papel na constituição dos Corpos de tropas em operações.

A guerra nuclear é preparada através de uma mobilização de cientistas de ponta, muitas vezes de forma programada, e assenta num dispositivo técnico de elevada sofisticação.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“No período moderno tardio, além da ameaça como cataclismo que a população sempre percebe na guerra, existe, por parte dela, a sensação de ser o grande objectivo dos ataques nucleares inimigos (em especial numa guerra contra cidades). Tanto numa como noutra época, a missão principal das forças militares era a defesa do território nacional contra ataques por terra, mar e ar” (Moskos, 2000:61).*

Com o final da Guerra-fria, depois de um período de transição, caracterizado por incertezas quanto ao futuro, altera-se radicalmente a percepção da ameaça, para os países ocidentais. Deixam deveras suas fronteiras ameaçadas e apercebem-se de que as ameaças nucleares se esbateram.

*“As ameaças que passam a preocupá-los perdem a sua característica de globalidade (ao território nacional e às suas populações, como um todo), para se inscreverem num quadro novo, em que embora o país seja, em última instância, o seu objectivo, e a invasão a sua concretização final, assumem importância ameaças mais de natureza pontual, exigindo uma defesa específica, mais do que uma defesa total” (idem:60).*

A percepção das populações, e dos dirigentes, dirige-se, fundamentalmente, às ameaças derivadas do alastramento de focos de instabilização ocorridos nas suas margens (que a globalização acelera), e aquelas que se colocam a interesses essenciais dos países, em áreas exteriores, muitas vezes afastadas dos respectivos territórios, *“ao perigo de conflitos étnicos ou religiosos, a acções de terrorismo, tático ou estratégico (onde poderão ser utilizadas armas de destruição maciça), ao crime organizado, à proliferação da droga, à imigração clandestina, à «invasão» de produtos alimentares, que possam provocar doenças, à difusão de epidemias (as pestes modernas), à eclosão de catástrofes naturais” (idem, ibidem:61).*

As ameaças só excepcionalmente, e apenas nos patamares da média ou elevada intensidade, são originadas em conflitos entre Estados e passam a ser provocadas por confrontos que ocorrem no interior dos Estados.

No que respeita à natureza da missão, os objectivos das Forças Armadas perdem o paradigma que os caracterizava nas duas épocas anteriores, e inscrevem-se mais num tipo de defesa que pode ser considerada como «defesa selectiva».

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Embora mantendo a sua missão de defesa do Estado a que pertencem, isso é efectuado através de alianças, pelo que a missão das Forças Armadas se confunde com a de «apoio da aliança» em que o seu país se encontra inserido.

Os Corpos operacionais, mais do que preparados para responderem ou prevenirem ofensivas dirigidas contra os territórios ou as suas populações, devem estar em condições de ser projectados, frequentemente, a grande distância, a fim de resolverem problemas, locais ou regionais, levando a afeito as designadas operações de paz e/ou operações humanitárias.

*“A estrutura das forças, que, nos períodos moderno e moderno tardio, assenta na conscrição, evolui para os exércitos profissionais que, hoje em dia, alguns países ocidentais adoptaram” (Moskos:63).*

São excepções as Forças Armadas israelitas (com base no contingente), onde se não modificou a percepção anterior da ameaça, e as alemãs (de constituição mista), de cuja posição geopolítica resultou a percepção de uma gama de ameaças, entre as quais se incluem as acções convencionais características da época anterior.

O exército inglês foi o primeiro a enveredar pelo sistema profissional (1963). Seguiu-se o exército americano (1973). A partir dos meados, dos anos 90, grande parte dos países ocidentais decidiram caminhar para Forças Armadas do tipo profissional.

A ausência de unidades com efectivos numerosos e o perigo das situações de conflitos de baixa intensidade evoluíram, inesperada e rapidamente, para conflitos de intensidade superior, o que obriga a dedicar uma atenção especial às reservas, escalões de forças que os Estados Unidos já têm utilizado no período em que nos encontramos.

A evolução dos elementos tipificadores, nos três períodos militares em que Moskos divide o século XX, depende, para além dos factores gerais, que afectam o ambiente estratégico e provocam alterações sociais, das condições históricas específicas de cada país.

## **2. Um estudo de caso: Percurso profissional do General Collin Powell**

Com base na sua obra biográfica «My American Journey», iremos aqui referir um percurso profissional de sucesso na realidade militar norte-americana, que de alguma forma poderá servir de referência para os militares contratados, ou para um possível modelo profissionalizante, pois trata-se de uma carreira baseada numa formação académica mista (civil e militar), que não passa necessariamente pela frequência da Academia Militar.

Collin Powell nasceu em 5 de Abril de 1937. Na universidade frequentou um bacharelato em Geologia, sendo esta a sua formação de base.

No início da sua carreira militar (fins de 1957) foi para o Exército, tendo passado 6 semanas isolado em Fort Bragg. *“Ao fim de 6 semanas teve uma espécie de Juramento de Bandeira”* (1995:112). Mais tarde foi informado que iria ser cadete coronel. Foi também nomeado Comandante da companhia de «Pershing Rifles».

*“Nas montanhas da Geórgia do Norte, teve dúvidas sobre a carreira que tinha escolhido, isto aconteceu quando no exército teve que fazer um exercício chamado «Slide for life», que era uma das etapas que tinha que passar durante os 2 meses na escola Ranger. As primeiras 2 semanas na «Ranger School» envolveram desafios psicológicos. A sua carreira no exército começou numa manhã soalheira, em Junho de 1958. Terminou o curso básico nos 10 primeiros do grupo, era agora um profissional certificado. Vemon Coffey, um dos mais memoráveis instrutores, foi o primeiro oficial negro que ele conheceu”* (p.159).

Mais tarde foi-lhe ordenado que fosse para a Alemanha Ocidental, tendo sido enviado para Geinhausen, ficando a liderar 40 homens, na companhia B. A missão do exército na Alemanha era proteger a GDP, linha do Plano de Defesa Geral «Geral Defense Plan»

No final desse ano, teve a sua promoção para 1ºTenente. No final de 1960 completou os 2 anos na Alemanha. No Verão de 1961 regressou a casa. Durante este período podia ter saído do exército, porque os 3 anos de serviço obrigatório tinham terminado.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

No entanto, Powell considerava que não sabia nada, a não ser que era soldado. Ainda por cima o país atravessava uma recessão e para um negro (segundo Powell), nada mais na sociedade americana lhe oferecia tantas oportunidades.

No Verão de 1962 foi para o Vietname do Sul. A realidade no Vietname era assustadora e obrigava a que se habituassem a certas situações. Nessa altura havia 252.000 tropas Americanas na Europa, 49.000 na Coreia e somente 16.300 no Vietname.

*“Em 22 de Novembro de 1968, num domingo de manhã, sua esposa (Alma), regressava a casa e recebeu a notícia que havia um telegrama para ela e que o poderia levantar no Western Union Office.*

*O telegrama era do departamento do exército para informar que o seu marido Major Collin L. Powell estava envolvido num desastre de helicóptero” (p.201).*

Powell ficou com alguns arranhões e um tornozelo partido. Apesar desta situação continuou no Vietname.

Posteriormente foi aprovado para o programa de graduação do exército, tendo o seu curso acabado em 1969.

Em 5 de Junho de 1969, recebeu uma carta da Universidade «The George Washington» a dizer que tinha sido aceite na «School of Government and Business Administration», onde fez o mestrado em administração.

Powell sentia-se novamente pronto para voltar ao Exército, como estudante graduado, como trabalhador do Pentágono, e como «White House Fellow», pois esteve afastado da realidade da tropa por 3 anos. Assim Powell terminou o programa do «White House Fellow» e voltou a colocar o seu uniforme.

O seu destino desta vez era a Coreia, onde lhe iriam ensinar liderança Militar. Regressou aos EUA em Setembro de 1974, depois da guerra da Coreia. Powell tornou-se mais sensível às questões relacionadas com a discriminação racial. Ainda em 1974 Powell foi convidado para ir para o colégio nacional de guerra, quando estava na Coreia, antes de regressar aos EUA.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Nessa altura o Presidente Nixon resignou ao mandato devido ao escândalo Watergate. As aulas no colégio só começavam em Agosto de 1975 e Powell foi nomeado para ir para o Pentágono.

Em Fevereiro de 1976, recebeu a promoção a Coronel, embora Powell tenha sempre levado as suas expectativas em relação à carreira com cautela.

Mais tarde Powell recebeu novamente notícias. Iria começar a comandar a 2ª Brigada 109 Airborne Division at Fort Campbell. Era um dos mais novos.

Em 1977 foi novamente a Washington para se encontrar com Zbigniew Brzezinski, no National Security Council. Segundo ele Victor Utgoff precisava de um assistente.

*“Collin precisava de pensar, durante o tempo que esteve em Washington recebeu outra chamada, desta vez do Pentágono, tinha que se encontrar com John Kester, que tinha um título longo «Special Assistant to the Secretary and the Deputy Secretary of Defense». Collin usou as suas influências para saber mais algumas informações de Mr.Kester, soube então que era um jovem advogado ambicioso perto do Secretário da Defesa Harold Brown” (p.270).*

Kester criou uma equipa de quatro oficiais militares, para o ajudarem, e queria que Powell o ajudasse, como assistente executivo e que comandasse a Unidade criada. Kester ficou particularmente impressionado por Powell ter estado no Vietname, ter sido comandante de campo e por ter pertencido ao «White Fellowship».

No início de 1978, Powell soube que seu pai tinha um cancro e que não lhe restava muito tempo de vida, um ano, talvez menos. Pouco tempo depois, viria a morrer aquele que representava uma referência na sua vida.

Em 23 de Outubro de 1978, voo para o Teerão e foi recebido pelo Major General Philip Gast, um dos «cabecilhas» da missão militar no Irão. Em 1978 foi também ao Kenya, foi a sua primeira visita a África.

A cerimónia formal de promoção a general, para Collin Powell e para o Coronel Carl Smith, teve lugar em 1 de Junho de 1979 na sala da Secretary of Defense.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“A sua promoção fez com que Powell fosse, aos 42 anos, o mais novo General do exército. O ritual de passagem para os novos generais passava por um conjunto de orientações, que começavam com uma cerimônia de boas vindas pelo Chefe do Exército, General Rogers, reunidos na sala de Conferências do Pentágono, para ouvirem palavras que ele nunca esqueceu” (p.287).*

Charles Duncan e Powell tornaram-se rapidamente amigos e Duncan convidou Powell a ir com ele para o Departamento Nacional de Energia. O seu trabalho na organização do departamento consistia em ter que decidir a política de recursos humanos.

Devido a esta participação, Powell viu pela primeira vez o seu nome num jornal. Foi em 3 de Setembro de 1979.

W.Graham Claytor Jr, era Chefe de Gabinete na defesa e pediu-lhe para se tornar seu assistente militar.

*“Em 24 de Abril de 1980, Powell chegou ao escritório à hora habitual (7.00h) e Graham Claytor já lá estava com ar preocupado sentia-se um clima de tensão ao longo da manhã” (p.321).*

Em Novembro de 1980, Ronald Reagan foi eleito facilmente. Agora estavam à espera de novas ordens no Pentágono, quem iria ser o novo Secretário de Defesa.

Em 20 de Maio de 1982, Powell completou o 1º ano em Fort Carson. Powell foi para Fort Carson para qualificar e comandar a divisão, ficando mais um ano por lá.

Em 1 de Setembro de 1983, Powell recebeu uma chamada durante a noite do Delegado Director de Operações (Deputy Director of Operations). Estava a ligar do Centro de Comando Nacional Militar, sobre um jacto para passageiros, em rota para Seul do radar.

Pouco tempo depois o telefone tocou de novo. Parece que o avião terá feito uma aterragem de emergência, mais tarde disseram que talvez o avião tenha violado o espaço aéreo soviético.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Esta era a forma como a tragédia se desenvolvia ao longo do Pentágono. Foi então que souberam que um avião de caça soviético tinha atingido um avião de passageiros Coreano.

Os EUA reagiram com revolta a este ataque. Segundo os Russos o avião «intrometeu-se» no espaço aéreo soviético e eles tentaram dirigi-lo ao aeroporto mais próximo.

Finalmente, os soviéticos admitiram que eles tinham atingido o avião, mas que tinha sido um plano inteligente, uma operação bem planeada, conduzida pelos USA e Japão.

*“Powell voltou à Alemanha a partir de Junho de 1986, tendo tido aulas de alemão, 8 horas por dia, 5 dias por semana e durante 3 semanas. Devido às ameaças terroristas na Alemanha tiveram que frequentar um curso de condução defensiva, e que consistia em técnicas de condução para fugir e iludir terroristas” (p.342).*

Em 2 de Janeiro de 1987, já Powell se encontrava na Casa Branca, colocava-se a questão de saber o que fazer agora? Em Janeiro de 1988, entrou-se no último ano da administração de Reagan, nessa altura recebeu cópias de uma troca de notas entre o Senador Ted Stevens de Alasca e o vice-presidente Bush.

*“Ted Stevens escreveu que «estava muito impressionado com Collin Powell», na sua opinião, ele deveria estar na «pequena lista» para potenciais vice-presidentes. Alguns dias mais tarde, em 5 de Janeiro de 1988, Bush respondeu «Ted está correcto em todos os aspectos sobre Collin Powell, um homem com classe em todos os aspectos». Em 5 de Novembro de 1987, Powell foi anunciado como a escolha do Presidente Reagan para ser o novo conselheiro de Segurança Nacional” (p.389).*

Era mais um desafio para Collin Powell, tendo sido também convidado para chefiar e ser responsável pelos campos do Exército no Estados Unidos, incluindo a Guarda Nacional e as unidades de reserva. O comandante da Forscom tinha a cargo vários homens e várias forças militares.

Em 1988, quando Powell se tomou consultor de Segurança Nacional, tiveram que enfrentar uma situação semelhante, mas desta vez tiveram que explicar ao mundo porque é que o cruzeiro Americano U.S.S atingiu o airbus iraniano, matando 290 passageiros e a tripulação.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A era de Reagan chegou ao fim em Janeiro de 1989, Powell tornou-se assim chairman (conselheiro) no final de 1989. Panamá foi a primeira grande crise estrangeira da Administração de Bush. Foi o primeiro grande teste para Collin Powell e para Bush.

Collin, agora, não estava limitado a um papel de mensageiro. Era o principal Conselheiro Militar.

A invasão de Saddam Hussein ao Kuwait, aconteceu mais tarde, 9 meses depois de Collin Powell, na sua visão, ter previsto que a Coreia e o Golfo Pérsico eram zonas de tensão a envolver U.S.Forças.

*“Numa viagem que Powell fez no início de Julho de 1990 à Tunísia, Egipto e Jordânia encontrou estes estados optimistas sobre uma solução Árabe para os problemas financeiros do Iraque. No entanto em Israel encontrou menos optimismo em relação ás intenções de Saddam.*

*Powell achava que era importante colocar a bandeira Americana no deserto Saudita o mais rápido possível, sabiam também através de estimativas da CIA, que os Iraquianos tinham pelo menos cem toneladas de agentes químicos.*

*Saddam tinha usado em ambos, mostarda e gás de nervos na sua guerra contra o Irão. Sabiam que ele tinha usado gás na rebelião Iraquiana contra a minoria Curda, em 1988, matando e ferindo centenas de curdos” (p.421).*

A missão dos EUA era defender a Arábia Saudita. Devendo ter assim poder suficiente para desencorajar Saddam do ataque.

Tinham aproximadamente 184.000 tropas no local. Não existia qualquer dúvida que conseguiam defender a Arábia Saudita, passando a Missão a ter o nome de «Tempestade no deserto».

Powell foi chefe conjunto dos EUA, desde 1990, tendo dirigido a partir do Pentágono, a operação «tempestade no deserto», durante a guerra do Golfo, em 1991, valendo-lhe uma grande reputação, pela sua moderação, prudência e contundência na acção.

Em 17 de Janeiro de 1991 começou aquilo que Saddam Hussein chamou de «A mãe de todas as batalhas» *“para Powell não lhe restavam dúvidas que seria uma batalha de sucesso” (p.423).*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Mais tarde, iriam expandir o ataque a todas as forças iraquianas, ocupando o Kuwait. Em 5 de Setembro de 1991, no encontro da equipa de Segurança Nacional, o presidente Bush começou por apelar a todos os membros, para pensarem em controlar as armas de uma forma mais eficaz.

No início de 1992, entraram numa política de redução de tropas, pois o objectivo era trazer as Forças Armadas para os EUA e reduzi-las nos locais onde se encontravam.

*“Powell estava de volta ao Forte Leaven Worth para a inauguração de um monumento para os «Búfalo Soldiers». Quando Bill Clinton foi eleito manifestou o desejo de conhecer Collin Powell, a primeira vez que se encontraram, Powell acho-o ainda maior do que lhe parecia nas imagens televisivas. Nove meses mais tarde, o congresso aprovou a «política» que tinham discutido com o presidente anteriormente, agora era chamada de «Não perguntes. Não digas» ” (p.445).*

No Verão de 1993 começaram a regressar as tropas americanas da Somália. Powell retirou-se durante a governação de Bill Clinton, mas recebeu votos de confiança e manifestações de carinho, por parte de todos os elementos da Casa Branca e não só.

*“Powell serviu 3 Presidentes, 3 homens diferentes, 3 homens que admirou, no entanto diferentes e com diferentes maneiras de trabalhar. No lado pessoal, Ronald Reagan foi a figura de um pai para Powell; George Bush um irmão mais velho; e Bill Clinton, um contemporâneo. Em resultado do trabalho com estes três homens teve o privilégio de ter uma visão clara da nação, sabendo o que ela necessita” (p.457).*

Powell aposentou-se do Exército há dez anos, passou de militar a político em 1995. Em Abril de 1997 presidiu a cúpula presidencial para o futuro da América e fundou uma organização sem fins lucrativos chamada «Aliança para a Juventude».

Foi nomeado, a 16 de Dezembro de 2000 Secretário de Estado e durante todo o seu percurso profissional, recebeu *“prémios civis, duas medalhas presidenciais de liberdade, a medalha presidencial dos cidadãos, a medalha de ouro dos Congressistas, a medalha da distinção do serviço de secretaria de estado, e a medalha por distinção do Serviço de Secretaria da Energia” (p.469).*

### **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

É presentemente o mais antigo funcionário do Gabinete no Governo Federal, possui títulos honorários de universidades e faculdades americanas e tem o seu nome atribuído a várias escolas e instituições.

## **CAPÍTULO 6 - MODELOS DE ORGANIZAÇÃO E RECRUTAMENTO MILITAR**

### **1. Alguns modelos de organização militar europeus**

As profundas alterações verificadas, na gestão de conflitos bélicos, só possíveis devido ao extraordinário desenvolvimento tecnológico da arte da guerra e ao fim da guerra fria, condenaram a existência dos exércitos de massas, que deram lugar a forças de elite, altamente qualificadas e capazes de executar com eficácia operações cirúrgicas contra alvos específicos e bem identificados.

Este facto conduziu à necessidade de reduzir drasticamente os efectivos, melhorar o equipamento e as condições de vida dos militares no sentido de prestigiar as FA's e atrair às fileiras os mais capazes para o desempenho das suas missões, no presente e no futuro.

A conscrição universal, por desnecessária e dispendiosa, deixou de ser praticada na maioria dos países ocidentais. O Reino Unido já aboliu a conscrição há 40 anos e os EUA fizeram-no em 1973. Na Holanda, na Espanha e em Portugal o fim da conscrição é recente. Em França mantém-se por uma semana, para os jovens de ambos os sexos.

Na Dinamarca e na Alemanha coexistem a conscrição e o voluntariado, enquanto na Suécia um terço dos jovens elegíveis é conscrito e na Noruega só não estão sujeitos a conscrição os deficientes e os objectores de consciência, ficando estes sujeitos ao cumprimento de 14 meses de serviço cívico em vez dos 12 meses de serviço militar ou de 4 meses na «homeguard». Nem a Dinamarca nem a Noruega utilizam conscritos em missões no exterior.

Consideramos ainda os casos Suíço e Israelita, que têm os tecidos defensivos mais densos que conhecemos. Na Suíça a conscrição é universal. Os homens permanecem um ano no activo e na reserva até aos 50 anos, ou os 55 para os oficiais e na milícia para sempre.

Em Israel 10% do exército pertence ao quadro permanente. Todos os homens cumprem 3 anos, e as mulheres 2 anos, de serviço obrigatório. Até aos

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

49 anos continuam a cumprir um mês por ano. A partir dos 51 anos (homens) e 24 anos (mulheres solteiras) passam à reserva.

Todos os Estados, cujas FA's analisámos, têm a preocupação de não só não prejudicarem, mas até de melhorarem muito signitivamente as condições de vida daqueles que serviram o país nas FA's, implicando neste processo a sociedade civil, nomeadamente os empregadores privados e públicos.

Os incentivos e compensações oferecidos aos militares ou ex-militares, conscritos ou voluntários, variam de país para país e, dentro de cada país, vão-se adaptando aos contextos próximos. Como exemplo deste facto temos a atribuição de nacionalidade a filhos de emigrantes em França após o cumprimento de 9 meses de serviço militar.

Os incentivos começam com a promoção da imagem das FA's, junto dos grupos-alvo e da sociedade civil em geral, com a oferta de condições de vida, remuneração e equipamentos apelativos, facilidades de formação adequada e competitiva no interior e/ou exterior das FA's, facilidades de integração no mercado de trabalho privado e público, incluindo as FA's e Forças de Segurança.

Desta forma As Forças Armadas profissionais tais como as americanas e as inglesas apostam essencialmente numa gestão de recursos humanos, que valoriza o indivíduo e não a sua graduação ou origem contratual.

No caso americano a existência de um modelo estatístico de recrutamento decorre da necessidade de se efectuar recrutamento voluntário contínuo de qualidade, ou seja, de a qualquer momento se poder recrutar candidatos e, simultaneamente, conseguir os melhores, sem que se disponha, à partida, de todo o universo de candidatos disponível.

As necessidades de recursos humanos são elevadas e a concorrência com o mercado civil pelos melhores elementos, obriga as Forças Armadas norte-americanas a ter inovação e criatividade, com capacidade de resposta, disponibilidade e credibilidade.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Os salários são equivalentes às carreiras paralelas, que exigem formação ao mesmo nível de instrução, sendo que os incentivos económicos se concentram maioritariamente nos postos menos graduados.

Também a formação escolar, nas universidades militares transcende a simples existência de academias militares, fornecendo a possibilidade, aos militares de se formarem em escolas onde obtêm o grau de bacharel, não só em ciências militares, como noutras de conotação mais abrangente.

Às Forças Armadas inglesas interessa o desenvolvimento cultural e vocacional dos seus elementos. Nesse sentido são apoiados, todos aqueles que pretendem estudar para obter uma maior capacidade vocacional ou simplesmente, melhorar o seu nível cultural. Estas acções de apoio podem ter lugar nas unidades ou em estabelecimentos de ensino exteriores.

Noutra vertente, apoia-se a frequência de escolas, politécnicos, universidades e cursos por correspondência, que dão certificados, diplomas e graus. Há relações especiais com os institutos de formação de professores, com a Universidade Aberta e com certos Institutos e Universidades Técnicas.

As FA's inglesas procuram otimizar as aptidões dos militares para o mercado de trabalho, obtendo o reconhecimento civil dos seus cursos e experiências, e ainda leccionando ou apoiando a frequência de pequenos cursos, no fim dos contratos. A reinserção na vida civil é preparada ao longo da carreira do militar, mas começa mais directamente 2 anos antes da saída, com um processo mais formal. A participação no processo é facultativa para oficiais, mas obrigatória para sargentos e praças.

Por sua vez o modelo alemão baseia-se num modelo misto, semi-profissionalizado, onde os militares que concluírem com êxito, durante o seu serviço militar, um curso universitário ou um curso numa escola superior politécnica, têm direito a um estágio, baseado numa instrução para aperfeiçoamento profissional, com a duração máxima de 24 meses.

Os contratados, por períodos de 12 a 15 anos, têm direito a 2 anos de ensino geral profissional, nas escolas especializadas das FA's, durante o tempo

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

de serviço militar. Depois de terminado o contrato têm ainda direito a mais 3 anos de instrução especializada profissional, em organismos civis.

Além disso, o direito à frequência das escolas especializadas das FA's Alemãs, durante o tempo de serviço militar, e o direito a uma instrução especializada profissional após o serviço militar, podem ser «intercambiados», isto é, quem desistir da frequência de uma escola especializada das FA's, fica mais cedo livre, para iniciar uma instrução especializada profissional mais prolongada.

O Estado pode, também, aproveitar estes recursos humanos: os ex-militares podem ser aceites no funcionalismo público, desde que demonstrem aptidões e tenham prestado um período mínimo de 12 anos de serviço militar.

### **1.1. Modelo Sueco**

O objectivo da reestruturação das Forças Armadas Suecas era o de lhes conferir a capacidade de actuar com flexibilidade e mobilidade. Antes da reestruturação, pretendia-se que as Forças Armadas estivessem em condições de se opor a um inimigo invasor.

A reestruturação deveria conferir à Suécia a capacidade de enviar, a curto prazo, militares e unidades para o exterior, uma vez que a paz na Europa e no Mundo contribui igualmente para a segurança da Suécia.

Em 2002, a classe política entendeu que a conscrição seria a pedra basilar das forças armadas. Anualmente são convocados 15.000 conscritos, o que equivale a um terço dos jovens elegíveis.

Destes 15.000 conscritos, 1.000 destinam-se a oficiais das armas e a oficiais reservistas, recrutados anualmente pelas Forças Armadas Suecas. Além disso, os militares necessários às missões no exterior também têm de sair destes 15.000.

*“A classe política é de opinião que as forças armadas têm de estar mais alerta para os assuntos da área das relações públicas.*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*Nas Forças Armadas Suecas, o oficial do futuro tem de estar mais vocacionado do que está hoje para a resolução de problemas individuais. Competência máxima é a palavra-chave.*

*A formação cívica irá obter um valor acrescentado. Nas forças armadas do futuro apenas serão necessários 6.500 oficiais reservistas. O número actual é de 15.000. As unidades escolhidas para participar em missões no exterior serão a prioridade em termos de exercícios e instrução” (Herland, 2003:7).*

As Forças Armadas Suecas são principalmente constituídas por conscritos, sendo por isso da maior importância que estes permaneçam altamente motivados durante a totalidade do seu serviço militar.

Em resultado do baixo número de convocações anuais, o planeamento da conscrição, no que diz respeito à inclusão das mulheres, foi cancelado.

As mulheres têm o direito – não a obrigação – de servir nas forças armadas, sob as mesmas condições que os homens. A maioria dos conscritos quer cumprir o seu serviço militar, mas quer fazê-lo à sua maneira. Se não, perderão o interesse.

O Ministério da Defesa sueco criou um grupo de trabalho, que irá debruçar-se, seguindo o ponto de vista da sociedade civil, sobre as várias maneiras de melhorar o serviço militar.

Por exemplo, algumas partes da instrução poderiam equivaler a créditos, os quais poderiam ser utilizados na vida civil. Os conscritos poderiam tirar a carta de condução, receber formação, etc. São várias as ideias que estão a ser equacionadas.

*“A sociedade sueca está muito bem organizada, no que diz respeito à defesa global. Existem 700.000 membros distribuídos por várias organizações de defesa, baseadas em voluntários.*

*Estas organizações são autónomas e foram criadas por iniciativa dos próprios cidadãos. Outra parte importante das organizações de defesa baseadas em voluntários, é a «home guard», uma organização constituída por 65.000 membros” (idem:8).*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

As tarefas que estas unidades devem cumprir estão a ser revistas, para que algumas das suas componentes possam receber competências acrescidas, que as tornem mais úteis.

A conscrição também constituirá, no futuro, a pedra basilar das Forças Armadas Suecas. A conscrição é popular tanto a nível da sociedade sueca, como a nível dos próprios conscritos.

### **1.2. Modelo Norueguês**

A conscrição encontra-se consagrada na constituição norueguesa. Em princípio ninguém está livre da conscrição, mas as mulheres não são convocadas.

As mulheres que desejam sê-lo cumprem o seu serviço militar basicamente nos mesmos termos que os homens, sendo portanto possível vê-las em todo o tipo de unidades das Forças Armadas norueguesas.

O treino de um conscrito é composto pela instrução inicial, a integração na força e provável treino extraordinário em tempo de paz. É possível evitar a conscrição se uma pessoa não for fisicamente apta ou se for objector de consciência.

Um objector de consciência, na Noruega, tem de cumprir 14 meses de serviço, ao contrário dos 12 meses máximos que os conscritos têm de cumprir nas forças armadas.

A classe política é a favor da conscrição e concorda que esta tem de ser adaptada em função das novas situações e ameaças. Portanto, a regra dos 12 meses de serviço militar para os conscritos está a ser reavaliada.

O objectivo é que o tempo de prestação de serviço de um conscrito seja considerado válido sem grande perda de tempo. Considera-se, por isso, que os conscritos na «*home guard*» apenas têm de prestar serviço durante 4 meses.

Além disso, nem todos os jovens são convocados. Apenas um determinado número de conscritos é incorporado, de acordo com as necessidades das forças armadas. O quantitativo decrescente de incorporados

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

facilitará as exigências crescentes em termos de condição física dos conscritos na inspeção médica.

Apesar da reestruturação das forças armadas, o sistema de instrução não mudou. Ainda se baseia nas condições conhecidas durante a Guerra-fria. A legislação permite o envio de conscritos para missões no exterior.

Mas tal não é aceitável politicamente. Por isso, as Forças Armadas norueguesas estão a celebrar contratos com antigos conscritos, no sentido de estes poderem participar em missões no exterior. A participação em missões da OTAN coloca grandes exigências a nível da qualidade dos militares.

*“Os limitados recursos financeiros levaram a Noruega a reduzir o número de militares e de unidades. A Noruega está a planejar – anualmente e a longo prazo – conseguir ter 1.500 homens em missões no exterior.*

*Muita coisa pode ser dita contra o sistema de conscrição. No futuro poderá acontecer que menos de 50 % dos jovens sejam convocados, e que as forças armadas venham a ser um misto de elementos conscritos e contratados.*

*Não se planeia abolir o sistema de conscrição num futuro próximo. Também o recrutamento do número necessário de voluntários, para participar em missões no exterior, não tem constituído problema” (Ove Weisaeth, 2003:4)*

### **1.3. Modelo Dinamarquês**

A Dinamarca pensa que um misto de pessoal conscrito e de pessoal contratado é a melhor forma de enfrentar os desafios do século XXI.

*“A conscrição permite que as forças armadas disponham do número suficiente de militares com as qualidades certas. Além disso, a conservação do sistema tal como o conhecemos levará a que 25 % da população dinamarquesa seja de algum modo por ele influenciada. A conscrição permite igualmente que todas as camadas sociais se encontrem representadas nas forças armadas” (Frandsen, 2003:9).*

Nas missões internacionais em que a Dinamarca participa não se recorre aos conscritos. Mas estes constituem a base donde é recrutado o pessoal contratado. Os conscritos são, além disso, a espinha dorsal do sistema de mobilização dinamarquês.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

É também preciso que se diga que, o recurso aos conscritos é economicamente favorável. O sistema permite a incorporação de pessoas com os conhecimentos necessários, pessoas que as forças armadas teriam, noutras circunstâncias, que recrutar em concorrência directa com o mercado de trabalho dinamarquês.

É impossível prever o tipo de situações que os militares, numa missão no exterior, encontrarão e terão de enfrentar. Por isso, eles são treinados para poderem participar na resolução de qualquer problema militar, que possa acontecer.

O treino de um conscrito consiste em 3 meses de instrução militar básica. Seguem-se mais 3 meses de instrução com enquadramento ao nível de tropas e de pelotão. Após estes 6 meses o militar está preparado para o treino em cooperação com os diferentes serviços, ao nível de companhia ou superior.

No leque de conscritos em vias de passarem à disponibilidade, a Dinamarca sempre conseguiu recrutar militares com vista à participação em missões internacionais.

O sistema de conscrição deverá ser conservado, uma vez que permite às Forças Armadas disporem de militares na quantidade e qualidade certas.

Além disso, proporciona um profundo enraizamento das forças armadas na sociedade dinamarquesa, permitindo também a mobilização de um exército considerável, caso as ameaças futuras o justifiquem.

### ***1.4. Modelo Holandês***

Em meados dos anos noventa, as Forças Armadas holandesas foram reestruturadas, passando de forças armadas baseadas num misto de pessoal contratado e conscrito, para forças armadas baseadas unicamente em pessoal contratado. A decisão política foi tomada em 1993.

A reestruturação foi o resultado da nova situação de segurança surgida após a queda do Muro de Berlim. Exércitos de grandes dimensões e forças armadas baseadas na conscrição deixaram de ser necessários.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“A convocação de um número cada vez menor de conscritos levou à percepção por parte da sociedade de que a conscrição não era justa, o que consequentemente originou uma falta de apoio àquele sistema.*

*A situação de segurança também influenciou as tarefas militares a desempenhar, o que ditou a necessidade de uma organização mais flexível e projectável, com condições para participar em missões no exterior” (Hendriks, 2003:5).*

Só se podia recorrer aos conscritos para tais missões, se eles assim o desejassem. E a possibilidade de estes poderem vir a recusar-se provocou uma incerteza quanto à capacidade da Holanda poder levantar as unidades com a força suficiente para participar nessas missões.

Estabeleceram-se algumas regras e princípios, quanto à forma como a reestruturação se devia processar. Realçou-se a necessidade de abertura e informação, tanto a nível interno como externo, para que as implicações, em termos de pessoal no activo, fossem perfeitamente claras. A intenção era também evitar os licenciamentos.

Nenhuma voz se ergueu em defesa de uma reestruturação do tipo «corte drástico». Isso teria dificultado muito o cumprimento das diferentes tarefas militares e teria também trazido consigo o problema de recrutar tão elevado número de pessoal em tão curto espaço de tempo. Decidiu-se, por isso, que a reestruturação teria lugar no período entre 1993 e 1998.

*“Um as forças armadas como as holandesas, baseadas em pessoal contratado, necessitam de uma injeção anual de 4.000 homens. Isso constitui uma grande exigência para as forças armadas, em termos de recrutamento.*

*Estas têm actualmente de atrair 4.000 homens em concorrência directa com o mercado de trabalho. Já se constatou – com sucesso – ser possível recrutar cadetes entre o pessoal não conscrito.*

*Estabeleceram-se algumas regras no que diz respeito ao alistamento. As lições entretanto aprendidas mostram que pode ser difícil recrutar o número necessário de militares sempre que se verifica um «boom» na sociedade civil.*

*Sendo por isso necessário aumentar o limite de idade, criar melhores condições de trabalho e oferecer cartas de condução aos soldados, de forma a recrutá-los em número suficiente” (idem:7).*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A suspensão do sistema de conscrição tornou o profundo enraizamento das forças armadas na sociedade menos visível e óbvio.

Durante a estadia nas forças armadas proporcionam-se ao contratado vários programas de formação que serão equivalentes a créditos na vida civil.

Esta formação e a disciplina praticada nas forças armadas – que é muito valorizada no meio civil – facilitaram muito a reintegração dos contratados na vida civil, após o final dos seus contratos.

Os ensinamentos tirados também mostram que o ganho, que era esperado em termos económicos na sequência da reestruturação, se dissipou por completo. Isso deve-se ao aumento dos salários, ao melhoramento das condições e ao material mais caro.

É possível reestruturar as Forças Armadas de maneira a estas serem unicamente baseadas em pessoal contratado. Mas tal cria grandes exigências na área do recrutamento e do estilo de gestão e não se poderão esperar quaisquer cortes no orçamento da defesa.

### **1.5. Modelo Israelita**

Ao longo da História, o Mediterrâneo tem sido uma zona estratégica fundamental. Com o fim da Guerra-fria e com a implosão da ex-URSS, o cenário estratégico da região do Mediterrâneo foi alterado. Alterou-se também a própria organização deste mesmo espaço.

*“Assim a nova situação foi marcada pelo fim da Guerra-fria; pelo reforço da presença americana; pela diminuição do papel da Rússia nesta zona; pela possibilidade de uma participação acrescida da União Europeia”* (Deus, 1999:26).

Neste quadro conjuntural e para enquadrar a organização militar de Israel será necessário ter em linha de conta o elevado valor geoestratégico da sua posição; a existência de diferenças étnicas, culturais, religiosas e de regimes políticos na região; o fosso económico entre Israel e Palestina; a existência de conflitos territoriais e regionais; assim como uma elevada concentração de meios militares (armas de destruição maciça) associadas a tendências hegemónicas.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Israel compreende três tipos de serviço militar: permanente, com um pequeno quadro de oficiais e sargentos (10% do total); obrigatório, em que os homens servem 3 anos e as mulheres 2; as reservas, que incluem todos os que completaram o serviço militar.

Mesmo para os profissionais, a carreira não constitui factor de preocupação especial. Podem optar pela reforma aos 40 anos ou atingir postos elevados numa idade ainda jovem (podem ser Brigadeiros Comandantes de Divisão aos 35 anos).

A possibilidade de continuar numa carreira civil é assim elevada. Se bem que os salários sejam relativamente elevados (os conscritos e os reservistas não são pagos), o aspecto da compensação não tem comparação possível com o peso do dever (em todos estes anos 99% dos conscritos apresentaram-se sem faltas ou necessidade de avisos); a base de pagamento assenta exclusivamente no posto e na antiguidade, não flutuando com o mercado.

As missões são de natureza variada, militares e não militares (educacionais, apoio a comunidades, tratamento de delinquentes juvenis). A residência familiar nunca é no quartel estando as famílias sujeitas a separações frequentes. O prestígio social dos profissionais é elevado (em 1974 um Coronel era colocado em 40º lugar, em 100 cargos possíveis, em termos de prestígio) e o certificado de completamento do serviço militar é o cartão de recomendação mais importante do cidadão.

O serviço militar em Israel é obrigatório para a maior parte dos jovens do país. É suposto que todos os judeus prestem serviço militar a partir dos 18 anos de idade, os homens durante três anos, mas não de forma consecutiva, e as mulheres solteiras durante dois.

Assim, de acordo com a lei em vigor, os cidadãos israelitas são obrigados a servir o Exército durante trinta dias por ano até completarem 49 anos de idade.

Essa obrigatoriedade também passa pelo serviço na reserva, para homens com mais de 51 anos de idade e mulheres solteiras, com mais de 24 anos.

*“As mulheres ortodoxas e casadas ficam isentas do serviço militar, e aos homens*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*ortodoxos é-lhes concedido adiamento, enquanto se dedicam aos estudos do livro da lei de Moisés. Os beduínos muçulmanos também servem no exército. Este povo, que no passado viveu em tribos nômadas no deserto, provou ser excelente a seguir rastos, um serviço incalculável para missões de patrulhamento da fronteira” (Calçada, 2003:2).*

A lei israelita não exclui explicitamente os jovens árabes do serviço militar, mas a sua exclusão tornou-se aceite por ambas as facções.

A maioria dos árabes israelitas não quer agir contra os seus irmãos árabes palestinianos e o exército israelita não quer arriscar o conflito nas fileiras.

No entanto, foi permitido que os árabes cristãos e muçulmanos se alistassem como voluntários.

Embora estes voluntários sejam considerados muitas vezes como estranhos pela sua própria comunidade, os israelitas efectivos vêem-nos como exemplos da potencial integração de cidadãos árabes na sociedade israelita.

*“Temos assim umas Forças Armadas com um vínculo muito estreito à sociedade civil, extremamente motivadas, com um reconhecimento da sua utilidade generalizado, e com a capacidade de mobilizar um milhão de reservistas no espaço de quinze dias, já que a maior parte da população tem ou teve experiência militar” (idem:8).*

A missão da reserva foi modificada. Assim, a reserva tem de ser polivalente, atendendo ao espectro de crises variadas que podem ocorrer e só deverá ser mobilizada na sequência de um agravamento de conflitos internacionais.

Em oposição ao anterior treino efectuado com base em exercícios regulares de convocação, agora, o treino dos reservistas, é ministrado somente no momento da mobilização e contando com a experiência de quem já passou pelas fileiras.

Segundo dados do Ministério da Defesa entre Outubro de 1998 e Março de 1999, *“cerca de 900 reservistas não atenderam às chamadas de incorporação, facto só admitido pelo Governo após o fracasso de uma campanha de recrutamento que tinha como máxima o rearmamento moral do Exército” (MDN, 2000:5).*

Apesar disso, em Israel, o reconhecimento civil da instrução, treino e experiência dos militares, encoraja o recrutamento (consciência), estimula o

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

desenvolvimento da carreira, melhora a retenção, promove o desenvolvimento geral do indivíduo e facilita a reinserção na vida civil, pois ninguém perde o emprego civil devido ao cumprimento do Serviço Militar Obrigatório.

O modelo israelita não coloca entraves no recrutamento de conscritos para os quadros profissionais das suas Forças Armadas. Tem apenas como critério de escolha as necessidades efectivas da organização e a formação específica dos militares conscritos.

Desta forma não existem militares profissionalizados, mas sim militares conscritos ou profissionais.

### **1.6. Modelo Suíço**

A Suíça é um país que tem um compromisso de neutralidade permanente e não adere a alianças militares. A concepção de Exército visa só a defesa do território, embora possa estabelecer protocolos de cooperação com outros exércitos europeus.

As Forças Armadas suíças estão divididas em quatro regiões militares, sendo estas governadas, em conjunto, pelo Estado-maior General das Forças Terrestres e Aéreas.

*“As Forças Armadas são baseadas nas milícias, donde, entre cem mil militares, oitenta mil são reservistas, constituindo este número uma redução de 30% em relação à década de 90. O recurso à reserva permite fazer face a todo o leque de actuações e responsabilidades militares, mas não obriga a manter em permanência os efectivos na organização. O efectivo de profissionais decorre principalmente das exigências dos compromissos mais diversos (Manutenção das FA's, Segurança Sectorial)” (Geada, 2003:33).*

O modelo suíço é assim um modelo que resulta de uma reflexão, a qual se baseia no respeito pela incerteza da evolução estratégica da realidade geopolítica europeia.

As principais obrigações das FA's suíças segundo a Constituição Federal, são: a neutralidade; a conscrição; o princípio de armar a milícia; assegurar as

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

competências dos Cantões; os compromissos subsidiários a favor das autoridades civis; a cooperação com o poder político.

Actualmente, o serviço militar para os homens suíços é universal. Por volta dos 20 anos de idade, todo o cidadão passa por 118 dias consecutivos de treino no «Rekrutenschule».

Esse treino pode ser o primeiro encontro de um jovem com os seus compatriotas, que falam diferentes línguas. A Suíça tem 4 línguas oficiais: o alemão, o francês, o italiano e o romanche.

*“ Durante a carreira de soldado, o cidadão também passa por dias de inspecção obrigatória de equipamentos e pratica de tiro ao alvo. Assim, em uma carreira militar obrigatória de 30 anos, o suíço gasta apenas 1 ano no serviço militar directo. Após a baixa do exército regular os homens ficam na reserva até a idade de 50 anos, 55 para oficiais”* (Dominique, 2003:5).

Pela Constituição Federal de 1847, aos membros do serviço militar são dados equipamentos, armas e roupas. Depois do 1º período de treino os recrutas devem guardar as armas, a munição e os equipamentos «am ihrem Woh nort» (em suas casas) até o término do serviço.

O efectivo das Forças Armadas suíças é de 27,9 mil membros, sendo 24,5 mil recrutas. As reservas podem ser mobilizadas, com um total de 321 mil homens.

Deste modo podemos perceber que o efectivo profissionalizado, destas Forças Armadas, corresponde aproximadamente a 11% do total, o que aponta indubitavelmente para umas forças armadas com base na conscrição.

Podemos apontar como principal diferença entre o modelo suíço e o americano, para além da conscrição, o facto dos reservistas suíços serem armados pelo governo mesmo no período em que não estão ao serviço.

Depois da dispensa militar, ao ex-reservista é dado, uma arma sem registro ou outras obrigações. A partir de 1994, o governo passou a dar armas automáticas, aos ex-reservistas também.

*“Quando o exército adopta uma nova arma de infantaria, as velhas são vendidos à população a preços subsidiados”* (Dominique, 2003:9).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Na realidade, a milícia é virtualmente sinónimo de nação. O suíço não tem um exército, eles são o exército.

*“Completamente mobilizado, o exército suíço apresenta 15,2 homens por quilómetro quadrado; em contraste, os EUA e a Rússia tem apenas 0,2 soldados por Km<sup>2</sup>. A Suíça é 76 vezes mais densa em soldados do que qualquer super potência. Realmente, somente Israel tem mais exército por Km<sup>2</sup>” (idem:11).*

A Suíça é também a única nação do ocidente, que tem abrigos completamente fornecidos de comida e suprimentos para um ano, para todos os seus cidadãos em caso de guerra.

Os bancos e os supermercados subsidiam em muito esta estocagem. Os bancos também têm planos para deslocar seu ouro, para o centro montanhoso da Suíça no caso de invasão. A nação está pronta para se mobilizar rapidamente.

*“Disse um soldado suíço: se nós começarmos pela manhã, estaremos mobilizados pelo final da tarde. Isso porque a arma está em casa, a munição está em casa. Todos os jovens têm armas. Eles estão prontos para lutar” (idem, ibidem:15).*

Não se pode então falar de processos de profissionalização militar ou em processos de reintegração socioprofissional nas Forças Armadas suíças, pois como já vimos, o total de militares «profissionais», num país de 6 milhões de pessoas, é somente de 3 mil e quatrocentos.

Assim a profissão militar não é entendida como uma saída profissional, ou uma opção de carreira, mas, pelo contrário, como um dever que é cumprido sem excepção, por todos os suíços do sexo masculino, e que nalguns casos exige a disponibilidade do cidadão até aos cinquenta anos.

Estamos pois perante um modelo de recrutamento sui generis, sem paralelo no mundo inteiro e que de nenhuma forma poderá ser comparado com o berço da conscrição (França), ou, por oposição, com a «mãe» da profissionalização militar (Inglaterra). As expressões uso e porte de arma ou disponibilidade integral, são na Suíça sinónimos de serviço militar.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

### 2. Descrição e análise de modelos de organização e recrutamento profissionais e mistos

A Orgânica do Recrutamento Militar tem sido, desde sempre, uma realidade complexa, multiforme e variável, no espaço e no tempo. A sua complexidade resulta da natureza interconexa dos seus objectivos, da sua estrutura multi-institucional e da diversidade de actores e recursos, cuja disponibilidade e interacção são essenciais ao seu funcionamento.

A sistematização dos conteúdos constitui intenção preponderante, de forma a facilitar a introdução de novos contributos, resultantes da concertação, diálogo e cooperação com outras entidades.

Os modelos contemporâneos de governo nas sociedades ocidentais, têm as Forças Armadas como entidades, sujeitas a chefia e liderança civis. Desta forma assume-se que Forças Armadas que reflectam a sociedade a que servem e com ela compartilhem valores e interesses têm menor probabilidade de representar ameaça a essa sociedade.

Em contraposição, Forças Armadas dotadas de vontade política são ameaça para a sociedade a que servem.

Assim, podemos dizer que os actuais modelos de governação política influem na escolha dos modelos de organização militar, que lhes correspondem.

#### TRÊS CONCEPÇÕES DE SERVIÇO MILITAR

Variáveis	Tradicionalista	Reformista	Pragmática
Finalidade das FA's	Defesa	Dissuasão	Missões de paz
Tarefa do militar	Combater	Prevenir	Dissuadir
Natureza da IM	Comunidade de combatente	Serviço público	Organização burocrática
Ethos do soldado	Combatente	Ao serviço da paz	Não pode ser forçado a combater
Conceito Vocacional	Profissão «sui generis»	Trabalho convencional	Profissionalização
Motivação	Defesa da Pátria	Defesa da liberdade	Carreira/salário
Relacionamento com a sociedade	Estatuto específico	Cidadãos em uniforme	Deveres especiais e direitos restringidos
Uniforme	Trajes honrosos	Vestuário de combate	Vestuário de trabalho
Relacionamento com a Política	Apartidários	Devem exercer direitos civis e envolverem-se na política	Devem só exercer direitos civis

Fonte: Relatório de profissionalização Militar MDN

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Dando como exemplo alguns modelos de organização militar mundiais e com o objectivo de estabelecer uma diferenciação entre os modelos mistos e os profissionais, vamos aqui referir os casos específicos das FA's norte-americanas, inglesas, francesas (modelos profissionais), alemãs e espanholas (modelos mistos), graças à colaboração dos nossos adidos militares em cada um desses países que, a pedido da Repartição de Ligação com os Adidos Militares, do Estado-Maior do Exército Português, se disponibilizaram a obter informação institucional sobre os referidos modelos.

### **2.1. Modelo Norte-Americano**

O recrutamento, em tempo de paz, foi iniciado, nos EUA, em Setembro de 1940, quando foi aprovada a Lei de Serviço e Treino Selectivo.

A nova legislação de serviço selectivo teve as suas provisões ampliadas em 13 de Dezembro de 1941, seis dias depois do ataque dos japoneses a Pearl Harbor. Durante a Segunda Guerra Mundial, os EUA convocaram gente de todas as classes económicas e sociais. O recrutamento cessou em 1947.

O Presidente Harry S. Truman teve o desejo de instituir o treino militar universal em tempo de paz, em 1948, mas o Congresso aprovou, em vez disso, a Lei do Serviço Selectivo, de 1948, com a finalidade de manter, em tempo de paz, o efectivo das forças armadas em 20.005.882 militares.

Essa lei deveria deixar de vigorar em Junho de 1950, mas foi prorrogada até 9 de Julho de 1951, por causa da Guerra da Coreia e, em seguida, ampliada, ainda em 1951. Durante a Guerra da Coreia a conscrição foi pequena. Foram convocados principalmente médicos e dentistas, para suprir deficiências.

As leis relativas a conscrição continuaram a existir, com emendas frequentes, e forneceram o pessoal para a Guerra do Vietname. Houve numerosos adiamentos e isenções, concedidos especialmente a estudantes universitários e de pós-graduação.

A maior parte das pessoas achava este sistema injusto porque, se um jovem era pobre e não podia dar-se ao luxo de frequentar a universidade, tinha mais probabilidade de ser convocado e ir combater no Vietname.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Em 1969, foi introduzido um sistema de sorteio, para escolher os convocados. A maior parte das isenções e adiamentos, que havia sido concedida anteriormente, foi eliminada, para tornar o processo de conscrição mais justo.

A Lei de Serviço Militar Selectivo, de 1967, expirou em Junho de 1973 e a participação nas Forças Armadas dos EUA foi colocada em uma base de completo voluntariado.

Em 1973, as Forças Armadas dos EUA tornaram-se uma força profissional, totalmente baseada no voluntariado. Jovens americanos são estimulados a ingressar nas Forças Armadas, por meio de uma combinação de técnicas sofisticadas de recrutamento e incentivos financeiros.

O registo para a conscrição foi restaurado em Julho de 1980. No final de seu mandato, o presidente Cárter iniciou uma nova convocação, com vistas ao registo para a conscrição, como resposta à invasão soviética do Afeganistão.

O presidente Reagan era contra o novo registo para a conscrição, mas o Congresso foi adiante com a nova lei, que exigia o registo.

A lei agora exige que *“os homens se registrem no sistema de serviço selectivo, dentro de trinta dias a partir de seu décimo oitavo aniversário”* (Pereira, 2003:12).

Existe alguma oposição ao registo, embora a prática actual não proponha a retomada do serviço militar obrigatório. A actual situação do registo para a conscrição é a força completamente baseada no voluntariado.

Desde o final da Guerra-fria, o Exército dos EUA mudou, de uma força desdobrada à frente, actuando com um modelo de dissuasão bipolar, para um Exército de projecção de força, baseado primariamente no território continental dos EUA. Sob a nova estratégia, o Exército desdobra-se além-mar, principalmente para missões específicas, voltando depois ao território continental dos EUA.

*“O exército americano baseia o seu recrutamento em modelos de marketing civil, totalmente profissionalizados e renovados todos os anos, o que exige um grande esforço económico e humano, nas campanhas de recrutamento que são realizadas em bairros, escolas, instituições e universidades.*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*A captação e a selecção dos jovens têm em linha de conta a utilização de testes psicotécnicos, no sentido de obter os melhores. Este sistema de recrutamento é muito aberto, a longo prazo fornece formação técnica útil para o mercado civil de trabalho, abrindo novas perspectivas de trabalho dentro e fora do exército.*

*Os contratos variam entre os 2 e os 6 anos dando acesso nas várias especialidades, à carreira militar” (Pereira:17).*

A maior modificação na macro estrutura foi a criação de um comando inter-ramos, com a missão de garantir apoio administrativo-logístico aos três ramos das Forças Armadas, em qualquer lugar do mundo do qual também passou a depender a Organização para o Recrutamento e Selecção.

Embora ainda em fase de transição, toda a estrutura de recrutamento, no âmbito da execução, irá depender do comando inter-ramos, que está no mesmo nível hierárquico dos ramos.

O recrutamento e selecção têm como missão garantir a escolha do homem certo para determinada função, no momento oportuno, apoiando-se nos centros de informação e recrutamento, que dependem do comando inter-ramos.

O recenseamento é feito a toda a população masculina, enquanto a classificação e selecção se dirige somente aos voluntários.

*“Do antecedente a captação dos recursos humanos era executada por cada um dos ramos das Forças Armadas, existindo normalmente junto das unidades militares um centro de atendimento público para as Forças Armadas e, no seu conjunto, 11 postos de recrutamento e informação para o Exército, 1 para a Marinha e 1 para a Força Aérea” (idem:18).*

Com as alterações estruturais operadas nas Forças Armadas Americanas, a informação, a divulgação e o recrutamento passaram a estar centralizados no do comando inter-ramos. Assim, todos estes postos de recrutamento e informação estão a recrutar e a informar para os três ramos das Forças Armadas, inclusive para o ramo paralelo, os Marines.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O esforço de marketing é cuidadosamente elaborado por empresas especializadas, em estreita colaboração com as Forças Armadas, sob a supervisão do Pentágono e destinado especificamente às populações alvo.

Os meios utilizados são todos os disponíveis, desde placares/imprensa/rádio e TV, mas sempre de acordo com os objectivos a atingir ou seja, utilizam-se os meios que estatisticamente deram resultados mais satisfatórios, consoante o ramo e tipo de Unidade que necessita de recrutar.

A apoiar todo este sistema de informação existem unidades móveis de informação, que se deslocam por todo o País, nomeadamente às escolas e aos eventos de maior divulgação.

Estas acções são decisivas, para a obtenção de recursos humanos para as Forças Armadas, despendendo-se por ano cerca de 4 milhões de contos em marketing (incluindo os Marines, que funcionam como "ramo" autónomo).

*“A existência de um modelo estatístico de recrutamento decorre da necessidade de se efectuar recrutamento voluntário contínuo de qualidade, ou seja, de a qualquer momento se poder recrutar candidatos e, simultaneamente, conseguir os melhores, sem que se disponha, à partida, de todo o universo de candidatos disponível.*

*As necessidades de recursos humanos são elevadas e a concorrência, com o mercado civil pelos melhores elementos, obriga as Forças Armadas a ter inovação e criatividade, com capacidade de resposta, disponibilidade e credibilidade.*

*Durante os anos 90, o recrutamento nos EUA começou a ter dificuldades e ficou abaixo das taxas desejadas. As Forças Armadas não dão sinais de estarem resolvendo os seus sérios problemas de recrutamento e a retenção de pessoas valiosas, do ponto de vista técnico, continua a piorar” (idem, ibidem:20).*

A economia em expansão e o mercado de trabalho resultante, nos anos 90, aumentaram os problemas de recrutamento. Todavia, a actual baixa na economia não trouxe um crescimento significativo na capacidade das Forças Armadas, para atraírem novos recrutas.

A proporção de homens, de 16 a 21 anos, que se alistam nas Forças Armadas caiu de 34%, em 1991, para 27%, em 2003. Isto é, na verdade, uma ligeira elevação dos 26% de 1996, um mínimo histórico.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O Exército está pagando bônus de até 20.000 dólares para atrair recrutas. *“Os padrões dos recrutas foram abaixados e o Exército ainda luta para ter recrutas. A Marinha rebaixou seus padrões, para permitir mais gente em serviço, que não tivesse o segundo grau completo. A Força Aérea, que já foi tão popular, a ponto de não ter problemas de recrutamento e ser capaz de escolher a nata da juventude americana, começou a pagar bônus de 5.000 dólares, também. Só o Corpo de Fuzileiros Navais ainda mantém suas marcas de recrutamento, em grande medida por causa de seu espírito de corpo especial”* (Omicinsk, 2000:15).

Tudo isto acontece num período de corte de pessoal. As Forças Armadas dos EUA, agora, procuram manter cerca de 1,4 milhão no activo, uma diminuição aguda dos 2,5 milhões dos anos 80.

Entretanto, a despeito dessa espectacular redução no efectivo, as Forças mal podem preencher as fileiras. Numa emergência, a única escolha dos EUA seria a completa activação das Reservas e das Guardas Nacionais.

As Forças Armadas estão a ter dificuldade em manter pilotos e outros profissionais de capacidades específicas, como técnicos em computação.

Como facilmente se pode imaginar, as soluções relativas aos sistemas de recrutamento são inerentes aos problemas, às condicionantes de manter activo um exército, com mais de um milhão de soldados, que tem importantes exigências estratégicas em todo o globo.

Realmente *“a dimensão do esforço militar americano não tem comparação. Os EUA contam com um exército regular formado por 1.371.500 efectivos. O seu gasto na defesa foi de 267.203 milhões de euros”* (Pereira, 2003:22).

Além disso, emprega um esforço enorme em manter um importante arsenal nuclear, assim como a possibilidade de guerra electrónica, reconhecimento estratégico por satélite e agências para a segurança nacional.

Grande parte deste dinheiro reverte para a economia deste país, devido ao alto nível de desenvolvimento tecnológico civil, que suporta e cria indústrias, postos de trabalho e exportações de material bélico.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

As Forças Armadas americanas são formadas pela Marinha de Guerra (US Navy), pelo Exército (US Army), constituído por dez divisões de choque, Força Aérea (USAF) e, finalmente, os Marines.

Os três Ramos regulares e os Marines são completados por uma importante reserva, que é mobilizada pelo congresso e é formada pelos soldados e oficiais, que abandonaram as Forças Armadas. Também por voluntários e, finalmente, por alguns membros da Guarda Nacional.

Esta reserva forma uma unidade de apoio às Forças Armadas regulares. No que respeita à Guarda Nacional, esta é militarizada, conta com oito divisões, dezoito brigadas independentes, no total de 375 mil homens, com missões sobretudo dentro do seu território nacional.

Esta força é constituída por voluntários, que a troco recebem compensações monetárias, benefícios fiscais e sociais, prestígio, vantagens laborais e políticas. É uma força que serve de apoio ao poder civil em situações de crises e de ameaça à segurança interna.

Trata-se, então, de um exército muito baseado no modelo ocupacional. Ao soldado norte-americano é dado como adquirido que se está e se ocupa um determinado posto ou função, é porque a instituição militar considera que ele é dos melhores.

*“Os salários são equivalentes às carreiras paralelas, que exigem formação ao mesmo nível de instrução, sendo que os incentivos económicos se concentram maioritariamente nos postos menos graduados.*

*A formação escolar, nas universidades militares transcende a simples existência de academias militares, fornecendo a possibilidade, aos militares, de se formarem em escolas onde obtêm o grau de bacharel, não só em ciências militares, como noutras de conotação mais abrangente.*

*Ao nível humano, os oficiais das forças armadas são considerados os primeiros agentes recrutadores, porque podem contribuir para o conhecimento da instituição na sociedade civil, mas também porque formam a primeira impressão no novo soldado, que se alista nas fileiras” (idem:24).*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Desta forma percebe-se que as Forças Armadas americanas apostam essencialmente numa gestão de recursos humanos, que valoriza o indivíduo e não a sua graduação ou origem contratual.

As Forças Armadas Americanas debatem-se com o problema de uma concorrência agressiva por parte do mercado de trabalho civil, muito evoluído nas ofertas que proporciona aos jovens, pelo que os elementos recrutados para as Forças Armadas começaram por ser os indivíduos com menores qualificações.

Houve assim, que tornar as Forças Armadas mais atractivas, através de uma política de incentivos coerente com as exigências da sociedade norte-americana.

*“Esta actividade tem-se revelado fácil já que as empresas costumam preferir os ex-militares devido à boa formação profissional e ao sentido de disciplina e de dever adquiridos nas Forças Armadas, pelo que, normalmente, em 4 meses é encontrada uma colocação” (idem, ibidem:29).*

A missão da reserva foi também modificada com a queda do muro de Berlim. Assim, a reserva tem de ser polivalente, atendendo ao espectro de crises variadas que podem ocorrer, e só deverá ser mobilizada na sequência de um agravamento de conflitos internacionais.

Os EUA previram contudo diversas modalidades de reservistas. A Reserva Regular, constituída por ex-voluntários e ex-militares do QP que, quando mobilizados, exercerão funções nas antigas unidades a que pertenciam. Só são chamados em caso de grave conflito, não têm qualquer treino em tempo de paz, nem qualquer outra obrigação militar. São convidados anualmente, na base do voluntariado, a participar em meetings informativos;

A Reserva Activa, pertencente ao mesmo universo que os reservistas regulares, mas que utiliza essencialmente pessoal dos quadros permanentes, com a missão de exercerem missões específicas. Estes reservistas só são chamados em circunstâncias excepcionais, mas aceitam participar em exercícios de treino nos seus tempos livres, mediante pagamento;

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A Reserva Nacional, constituída por ex-militares ou por civis, muitas vezes desempregados, que se disponibilizam, mediante uma autorização patronal, para participarem em instrução programada durante 100 a 200 horas por ano, nos seus tempos livres e mediante pagamento.

Desempenham funções, no Comando Logístico do Exército (ainda no conceito da antiga estrutura das Forças Armadas), que consistem em guardas de instalações, transportes, apoio a missões militares de nações amigas e apoio militar a autoridades civis, em caso de calamidade pública. Estes reservistas deverão ser requisitados pelo Ministério da Defesa, que compensará financeiramente as entidades empregadoras;

A Reserva «on-call», constituída por ex-militares ou civis que possuem especializações muito particulares e raras, como médicos, intérpretes, observadores da ONU ou juristas, que se dispõem, mediante pagamento, a prestar serviço alargado nas Forças Armadas. As entidades empregadoras são compensadas financeiramente por acordo caso a caso, com a instituição militar.

Não está previsto que os cidadãos, que não desejem ser voluntários, nem participar na reserva, tenham qualquer obrigação militar, a não ser a de se apresentarem se o alistamento de conscritos for reactivado.

*“Os componentes das Forças Armadas na Reserva e na Guarda Nacional também têm problemas de recrutamento e retenção de membros. Benefícios financeiros e educacionais generosos não produziram os resultados de recrutamento que se esperava que produzissem. O efectivo da Reserva e da Guarda Nacional é crítico para a estratégia de defesa dos EUA” (Pereira, 2003:32).*

O Exército mantém quatro corpos-de-exército no activo, 10 divisões no activo – sendo seis divisões pesadas e 4 divisões ligeiras – e dois regimentos de cavalaria blindada. A *Bottom-up Review* determinou a criação de 15 brigadas da Guarda Nacional, para serem mantidas num nível de prontidão mais elevado.

A Marinha mantém 12 grupos de batalha de navios-aeródromos e 12 grupos anfíbios prontos. O número de alas em navios-aeródromos é de 10 no activo e 1 ala da Reserva. Os navios combatentes de superfície serão reduzidos

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

a 116, à medida que sistemas novos e mais capazes sejam acrescentados à esquadra.

A Força de submarinos de ataque será reduzida para 50. A Força Aérea mantém o equivalente a 12 alas de caça no activo, o equivalente a 8 alas de caça na Reserva e 4 esquadrões de defesa aérea.

Por acréscimo a esta força de caça, a Força Aérea manterá um acervo total de 187 bombardeiros, 142 dos quais designados para unidades operacionais.

O Corpo de Fuzileiros Navais mantém no activo 3 Forças Expedicionárias, cada uma compreendendo um elemento de comando, uma divisão, uma ala de aeronaves e um grupo de apoio de serviços. A força activa continuará a ser apoiada por uma divisão/ala/grupo de apoio de serviços da Reserva.

### **2.2. Modelo Britânico**

O Reino Unido conta com Forças exclusivamente voluntárias, desde há cerca de 40 anos, e considera-se que este tipo de Forças constitui uma das potencialidades da sua Defesa.

A manutenção de forças voluntárias implica, porém, a necessidade de um certo número de acções, que garantam a continuidade do Recrutamento e Retenção, face à concorrência do mercado de trabalho e, também, da responsabilidade da Instituição Militar pelo seu pessoal.

O recrutamento de voluntários, para as Forças Armadas no Reino Unido, desenvolve-se a partir da política definida a nível do Ministério da Defesa.

O Exército, pelo seu Director de Recrutamento, executa o recrutamento de voluntários para os outros ramos.

*“Este sistema, em fase de desenvolvimento, é um sistema de recrutamento conjunto para os três ramos, baseado em 122 centros de atendimento público (39 Centros de Carreiras das Forças Armadas e 83 Centros de Informação de Carreiras do Exército), distribuídos pelas áreas de maior densidade populacional, em locais centrais e de fácil acesso e, ainda, em 4 Centros de Recrutamento e Selecção, distribuídos pelo País*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*e localizados junto de um Regimento de Instrução do Exército” (Ezequiel, 2003:2).*

Os jovens, com idade mínima de 16 anos, interessados em ingressar nas Forças Armadas, dirigem-se a um destes centros, onde são informados sobre as carreiras disponíveis nos três Ramos e sobre o processamento de todas as operações de recrutamento.

A classificação e selecção são efectuadas somente aos voluntários sendo iniciada no centro de atendimento público, com a realização de um teste para a determinação das especialidades adequadas ao candidato e complementada no Centro de Recrutamento e Selecção mais próximo da sua área de residência.

O candidato permanece neste centro durante 24 horas (das 12 h às 12 h do dia seguinte), realizando exames médicos, testes físicos e uma entrevista, tendo a oportunidade de apreciar a vivência numa Unidade de Instrução. O orçamento anual à disposição do Director de Recrutamento cifra-se em 10 milhões de contos (37 milhões de libras).

O bom funcionamento do sistema de captação de recursos humanos, no Reino Unido, baseia-se num plano estratégico de recrutamento, na disponibilidade financeira, de tempo e no empenho de todas as entidades, desde o primeiro-ministro, até ao elemento de mais baixo nível na hierarquia desta cadeia.

A obtenção de recursos humanos, no Reino Unido, passa pelas seguintes fases: 1) Captação e Marketing; 2) Recrutamento e Selecção; 3) Processamento e Selecção.

*“A publicidade é a face visível, ao público, do recrutamento. A publicidade está a cargo de uma empresa civil, regulada por uma agência do Governo, e é a maior ferramenta para estimular o interesse pelo ingresso num ramo das Forças Armadas, por parte da juventude, determinada em 6.6 milhões de jovens dos 16 aos 24 anos e dos quais actualmente, apenas estão interessados em ingressar numa carreira militar cerca de 10%” (idem:4).*

Este reduzido universo obriga a que estas campanhas tenham de ser cuidadosamente concebidas, para «atacar» de forma decisiva esta população alvo.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Uma outra população alvo, a que é dada uma particular atenção aos pais, por terem uma influência determinante na decisão dos filhos em aderir às Forças Armadas, sendo a mãe o elemento preponderante nessa decisão.

Nas Forças Armadas Britânicas, algumas das dificuldades observadas, no recrutamento de voluntários, são *"a concorrência com o mercado de trabalho civil; a demografia, existindo actualmente cerca de 1/3 menos de jovens entre os 17-18 anos de idade, do que há 15 anos atrás. Igualmente, a população entre os 16 e os 24 anos de idade, neste mesmo período, diminuiu cerca de 1/6 e continua a decrescer; o maior número de jovens, que continuam os seus estudos, sendo o rácio actual de 1 em cada 3; o decréscimo acentuado nos níveis de preparação física dos jovens. Na generalidade das escolas, verifica-se haver menos de 2 horas semanais de preparação física"* (idem, ibidem:4).

Para trazer às Forças Armadas a juventude mais capaz e nas quantidades necessárias, desenvolve-se, no Reino Unido, uma série de acções para dar a conhecer melhor as Forças Armadas aos jovens e àqueles com responsabilidades directas no seu futuro.

A organização, para este esclarecimento, está centrada nas Direcções de Recrutamento dos Ramos que dispõem de Postos de Recrutamento.

A publicidade e esclarecimento são feitos principalmente nesses postos e, também, duma maneira dinâmica, junto das Escolas e órgãos de promoção de emprego.

Os postos de recrutamento são escritórios de porta aberta para a rua, como qualquer loja, que existem em 63 das grandes cidades. São chefiados por um capitão e têm também sargentos e cabos. Frequentemente abrangem os 3 Ramos, mas têm pessoal completamente separado para cada um.

O seu trabalho consiste principalmente em fornecer informações a quem se lhes dirige e fazer entrevistas preliminares aos possíveis candidatos.

Aproveitando os grandes ajuntamentos, tais como feiras, festivais aéreos, que são muito comuns durante o Verão, realizam-se exposições com montagem de stands, «mock-ups» de aviões ou tanques, etc., distribuição de folhetos e

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

apresentações diversas como, por exemplo, um camião com painéis alusivos à Guerra do Golfo, fotos de reconhecimento aéreo, etc.

Estas exposições têm o apoio das Direcções de Recrutamento e a participação de pessoal das Unidades, que pode falar com conhecimento de causa dos temas apresentados.

Quando se considera necessário aumentar a publicidade, colocam-se anúncios nos grandes Órgãos de Classificação e Selecção, encomendados a empresas de publicidade profissionais.

Há também um certo número de oficiais cuja missão consiste em visitar as escolas, para falar com alunos e professores (especialmente com o orientador vocacional) e deixar folhetos informativos.

Quando a escola tem tempo disponível, fazem apresentações a grupos de alunos e ficam à disposição para consultas.

Quando não é possível dispor de tempo para apresentações usam-se actividades do programa da Escola, como sejam os «management games», em que pode ser um militar a expor e indirectamente injectar informação sobre as FA's.

Como existem áreas de especial dificuldade de recrutamento há oficiais das próprias Direcções de Recrutamento, que visitam as Escolas para captar voluntários para essas áreas (Engenharia e Enfermagem, por exemplo).

Por outro lado trazem-se às Unidades, directores de Escolas/Universidades e professores orientadores vocacionais, pagando-lhes transporte e alojamento.

O contacto com os Centros de Emprego (Min. Emprego) faz-se esporadicamente pela visita de um elemento do Posto de Recrutamento, que fornece informações sobre vagas, especialidades, etc. De modo semelhante são contactados os escritórios de Aconselhamento Vocacional (dos Governos Locais)

Às Forças Armadas interessa o desenvolvimento cultural e vocacional dos seus elementos. Nesse sentido são apoiados todos aqueles que pretendem estudar para obter uma maior capacidade vocacional ou simplesmente

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

melhorar o seu nível cultural. Estas acções de apoio podem ter lugar nas unidades ou em estabelecimentos de ensino exteriores.

Nas Unidades existe um Centro Educacional, dirigido por um oficial da especialidade «Educação» (cujos nomes variam de Ramo para Ramo), que coordena o apoio para estudos.

Numa vertente, esse apoio destina-se a habilitar para os exames de promoção de praças e sargentos, ministrando, na Unidade, aulas de Inglês e Matemática.

Noutra vertente, apoia-se a frequência de escolas, politécnicos, universidades e cursos por correspondência, que dão certificados, diplomas e graus. Há relações especiais com os Institutos de formação de professores, com a Universidade Aberta e com certos Institutos e Universidades Técnicas.

*“Algumas das habilitações são obtidas nas Unidades ao abrigo do programa "Further Education and Continuation Training Scheme", pelas ligações a organismos como: Armed Services Language Examination Consortium, Business and Technician Education Council, Royal Society of Arts, etc. As facilidades para estudo consistem na dispensa de 1 dia por semana para frequência de escolas locais, autorizações eventuais de saída (para aulas nocturnas) e apoio financeiro.*

*Segundo este esquema, o militar pode inscrever-se no curso que desejar, paga as propinas e apresenta o recibo ao "Educational Officer", que reembolsa parte da despesa. Nalguns casos podem ser totalmente custeados cursos nas Universidades” (Ezequiel:12).*

Por outro lado as FA's procuram otimizar as aptidões dos militares para o mercado de trabalho, obtendo o reconhecimento civil dos seus cursos e experiências, e ainda leccionando ou apoiando a frequência de pequenos cursos, no fim dos contratos.

O objectivo primário da instrução nas FA's é produzir pessoal capaz de satisfazer os requisitos dos Ramos.

Contudo, muito do ensino militar desenvolve capacidades, conhecimentos e atitudes, que podem ser transferidos para a vida civil, e tem sido política das FA's negociar o mais alto nível de reconhecimento possível,

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

por parte dos organismos que o conferem, não só para cursos (que foram elaborados tendo apenas em vista os requisitos militares), mas também para a experiência adquirida.

O reconhecimento civil da instrução, treino e experiência dos militares, encoraja o recrutamento, estimula o desenvolvimento da carreira, melhora a retenção, promove o desenvolvimento geral do indivíduo e facilita a reinserção na vida civil.

Consequentemente, melhora a imagem da Instituição, como um bom patrão que se preocupa com o pessoal. Mas o processo implica despesas e sendo os recursos limitados tem de haver poucos custos adicionais. Em termos simples pode dizer-se que se é possível obter o reconhecimento civil com um pouco mais de despesa, ele é procurado.

Há, no Reino Unido, 3 níveis de qualificação de cursos: académico, empresarial (cada actividade tem o seu órgão que aprova cursos e qualificações Association of British Travel) e Técnico (órgãos profissionais, como a Royal Aeronáutica Society, Charteres Insurance Institute).

*“A não ser para as habilitações académicas em que há uma ligação mais forte ao (Department of Education), no Reino Unido os órgãos que fazem exames para certificações e qualificações, em qualquer dos níveis, são órgãos independentes como muitos outros organismos, que regulam a vida prática do cidadão, e a sua ligação ao Estado é mínima. A sua autoridade resulta, em geral, da reputação e do costume”* (idem:15).

Não obstante a sua independência do Governo os certificados desses organismos são os únicos que conferem autoridade aos cursos e qualificações das Escolas e é a eles que as FA's submetem os seus cursos, para aprovação.

Essa aprovação envolve várias acções, para que o organismo avalie o curso e a escola, que têm de ser pagas. Anualmente é publicada uma lista dos cursos, que obtiveram reconhecimento civil.

Recentemente iniciaram-se algumas mudanças nos arranjos das qualificações no Reino Unido com o objectivo de desenvolver padrões de competência e em linha com as normas da União Europeia.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“O NCVQ (Conselho Nacional para as Qualificações Vocacionais), está em negociações com alguns dos 180 principais "lead bodies" – alguns organismos dos 300, que conferem certificados e que têm funções de coordenação para atribuição de competências e níveis – Qualificações Vocacionais Nacionais” (Ezequiel:15).*

As qualificações vocacionais são estabelecidas através de um processo complexo, em que os organismos atribuidores estabelecem uma lista de requisitos. Um órgão examinador verifica se o estudante os satisfaz. Um órgão atribuidor de habilitações passa um certificado. O NCVQ avalia o certificado e acredita-o.

Segue-se o princípio de negociar o reconhecimento de toda a instrução formal, treino no local de trabalho, habilitações posteriormente adquiridas e experiência profissionais.

Para a RAF a prioridade é obter reconhecimento, para todos os cursos básicos da especialidade. Não se pretende que a obtenção do reconhecimento NVQ altere a instrução, que é desenhada para satisfazer os requisitos definidos pelas necessidades dos Ramos.

Os 3 Ramos encaram as qualificações de modo diferente mas, tanto a Royal Navy como a RAF, estabelecem correspondência entre as especialidades e as qualificações civis, como sejam as dadas pelo BTEC (Business and Technician Education Council).

O Exército Britânico, com menos especialidades, procurou obter uma qualificação civil geral, dada pelo CGLI (City and Guilds of London Institute) para todos os soldados.

*“O NVQC não quis que as FA's fossem consideradas umas "lead body", o que vinha de encontro aos desejos da RAF e da Royal Navy, que não procuraram estabelecer Qualificações Vocacionais Nacionais, pela acreditação das suas próprias certificações de competência, tendo procurado antes um acordo para níveis de competência, com os «lead bodies» já existentes, apropriados às especialidades dos seus homens.*

*Este, que é um dos organismos certificadores mais importantes, pois tem 250 certificados vocacionais diferentes, abrangendo desde cursos básicos (Foundation) até*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*Diplomas Superiores Nacionais (equivalentes a bacharel), aprovou um esquema para a acreditação NCVQ das suas qualificações” (Ezequiel:17).*

A mudança de carreira, ao atingir a meia-idade, é agora comum entre os civis. Mas para a maioria dos militares tem sido sempre um «facto da vida», visto que, nas FA's, são necessárias muito menos pessoas com mais de 40 anos do que nas ocupações civis. Num ano médio deixam as FA's cerca de 30.000 pessoas.

Todas têm direito a alguma forma de assistência, à reinserção, quanto mais não seja a informação e aconselhamento, por parte dos oficiais disso encarregados nas Unidades (Resettlement Officers).

O pessoal é elegível para a gama completa de apoios, que é prestada por um Serviço de Reinserção das FA's, responsável pela ajuda ao ajustamento dos militares na vida civil.

Cada um dos Ramos é responsável por fornecer o aconselhamento inicial ao nível da Unidade. Os aspectos colectivos, isto é, «Briefings», cursos de formação e assistência na procura de emprego são da responsabilidade da TSRO (Tri Service Resettlement Organization - Organização Inter-armas para a Reinserção).

A reinserção na vida civil é preparada ao longo da carreira do militar, mas começa mais directamente 2 anos antes da saída, com um processo mais formal. A participação no processo é facultativa para oficiais, mas obrigatória para sargentos e praças.

A TSRO inclui uma agência, a "Services Employment Network" (Rede de Emprego das FA's), que fornece um serviço de pesquisa e oferta de emprego. Estabelece ligações com empregadores, que fornecem informação sobre os empregos que gostariam de ver ocupados com ex-militares.

Depois de deixarem o Serviço, os militares têm acesso à assistência de outras organizações: «Officers Association» (Associação dos Oficiais) e (Regular Forces Employment Association" (Associação para Emprego dos Militares Regulares das FA's).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Também é possível utilizar toda a gama do Serviço de Emprego (Ministério do Emprego) para instrução e pesquisa de emprego, havendo alguns privilégios para ex-militares.

Para além do apoio atrás descrito, o Exército criou vinte «Equipas de Acção e Apoio», que dão informação centrada nas regiões, aos militares e famílias.

O Governo criou um Instituto, para apreciar o problema da habitação dos militares, presidido pelo Secretário de Estado da Defesa (AF) e com a participação de peritos em habitação do sector privado e público, cofres militares e outros que elaboram propostas para o futuro imediato, médio e longo prazo.

Os militares, forçados a deixar o serviço, podem fazer um empréstimo até 5000 libras, para ajuda à compra de habitação e a introdução de novos esquemas de poupança, para assistência financeira à aquisição de habitação.

### **2.3. Modelo Francês**

Em França, onde o conceito conscrição pontificou nos últimos dois séculos, a profissionalização dos Ramos passa pela condução da política dos 3 R's – Recrutar, Reter e Reconverter.

O recenseamento é obrigatório e universal, na idade dos 16 anos, criando uma base para a universalidade dos direitos e deveres dos cidadãos e o seu interesse ultrapassa o quadro da Defesa.

Com efeito, se o restabelecimento da «chamada dos cidadãos à Defesa» é possível graças ao recenseamento, é nos ficheiros deste que se apoia o dispositivo de inscrição das pessoas nas listas eleitorais.

Entre o recenseamento e a idade dos 18 anos todos os jovens devem participar numa «jornada de apelo de preparação para a defesa». *“Conceptualmente trata-se de uma ocasião celebrada ao longo do ano em cerca de 300 locais distribuídos pelo território, sendo proporcionado aos jovens um conjunto de acções de formação com especial referência nos temas Defesa, Missões das Forças Armadas, Meios, Infra-estruturas e Memória Recente”* (DGPRM, 2003:4)

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Complementarmente, os jovens são objecto de inquéritos no âmbito da detecção da iliteracia e do analfabetismo funcional. As sessões são programadas para grupos de 40-50 jovens, sendo as acções levadas a cabo por militares dos 3 Ramos, coadjuvados, nas operações administrativas, por funcionários do Serviço Nacional.

Voltando à política dos 3 R's, assistiu-se, no âmbito do Recrutamento, a uma passagem fulgurante de um amadorismo tolerável, para um profissionalismo tido como vital. Os jovens são informados rapidamente quanto a vagas e perspectivas de futuras colocações e acções de formação.

*“O Centro de Informação e Recrutamento actualiza todos os fins de tarde a informação relativa a vagas (o quê, onde e quando). O princípio é descentralizar nas regiões a capacidade de recrutar ou não os candidatos, alterando o conceito e a imagem dos dossiers volumosos, para o de informação e resposta em tempo real” (idem:4).*

No âmbito da Retenção é entendido que todo o militar deve deixar a instituição, com um nível superior de qualificação àquele que possuía à entrada.

Por fim, a Reconversão é tida como responsabilidade conjunta dos Ramos e assume prioridade no plano nacional. Neste sentido, a Sub-Direcção para o «Acompanhamento Profissional e Reconversão» tem como tarefas prioritárias definir e executar a política e o dispositivo permanente, a fim de assegurar o retorno à vida civil de cada militar que haja terminado o seu compromisso efectivo.

A França, país mãe da conscrição, deparou-se com uma necessidade imperiosa de transformar gradualmente um sistema misto de serviço militar, produto de anos de Serviço Efectivo Normal, num sistema totalmente profissional e profissionalizado de Forças Armadas.

Há 6 anos atrás, foi decidido suspender o sistema de conscrição em França e reestruturar as Forças Armadas, passando a estar baseadas em pessoal contratado.

Por enquanto, não há problemas de recrutamento dos militares necessários, mas temos de ver se a longo prazo será possível dispor de militares

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

em número e qualidade certos. O lema da política de pessoal em França é o de que os militares aparecerão, se quiserem e ficarão, se quiserem.

*Assim “25 % dos contratados têm emprego quando se alistam, 50 % acabaram de concluir a escolaridade, enquanto os restantes estão desempregados, quando se oferecem.*

*Os primeiros 6 meses de serviço militar constituem um período de testagem mútua. 85 % continuam após estes 6 meses e 70 % destes querem prorrogar os contratos, após expirar o primeiro.*

*A transição para umas forças armadas profissionalizadas implica o desafio contínuo de obter o número certo de militares com as qualificações necessárias” (Santos, 2003:3).*

Ao nível do Ministério da Defesa existe um Gabinete da Regulamentação do Serviço Nacional do Recrutamento e Formação Militar, que assegura a coordenação e a definição das políticas de recursos humanos.

Contudo, a execução do recrutamento é conduzida, na sua totalidade, pelo Chefe de Estado-Maior de cada Ramo.

Existe uma Alta Autoridade do Serviço Nacional, que tem a missão de verificar a aplicação dos princípios republicanos, nos programas desenvolvidos durante uma semana de conscrição (*rendez-vous citoyen*) e dos princípios morais das restantes entidades que cooperam com o serviço nacional.

*“Os Jovens Franceses, com 18 anos, são obrigados a recensearem-se, podendo os estrangeiros voluntarizar-se. Além do recenseamento, o serviço nacional Francês compreende duas componentes: uma obrigatória, designada por (*rendez-vous citoyen*); outra facultativa ou voluntariado” (idem:7).*

Assim, após o recenseamento, que garante a possibilidade de retomar a conscrição, se necessário, existe o *rendez-vous citoyen*, com a duração de uma semana, que configura a adaptação da conscrição aos tempos modernos, sendo considerada uma ocasião solene de lembrar a cada jovem os seus direitos e deveres como cidadão.

Durante este período, os cidadãos ficam, na qualidade de conscritos, à responsabilidade do Estado, sendo então efectuadas as operações de

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

classificação e selecção de orientação e informação relativas às oportunidades, nas Forças Armadas.

*“Estas obrigações estendem-se também às cidadãs francesas, nascidas após 31 de Dezembro de 1984. Esta semana de conscrição passa assim a ser obrigatória e a inserir-se na formação do cidadão Francês, iniciada do antecedente com a instrução cívica realizada nos estabelecimentos escolares” (Santos:7).*

Este país mantém uma estrutura de Centros de Informação e de Recrutamento, por ramo das Forças Armadas, cujo ponto de honra é a qualidade do atendimento e o rigor das informações prestadas.

Cada unidade e cada militar «têm por obrigação» serem veículos de informação e de recrutamento de voluntários. É contudo, durante a semana de conscrição (*semaine ciloien*) que a informação e a captação de novos voluntários se efectua, constituindo o meio mais poderoso de marketing, já que detém a possibilidade de contacto directo entre o cidadão e as Forças Armadas.

*“Em termos gerais, as Forças Armadas Francesas orientam o seu esforço de marketing em 3 sentidos: marketing audiovisual (o último, durante um mês, custou 120.000 contos); mailing com gastos anuais de 90.000 contos; participação em exposições públicas nacionais e regionais para a melhoria da imagem das Forças Armadas e que, no caso do Exército custou 750.000” (idem:129).*

Não há conhecimento da existência de um modelo estatístico de recrutamento, em França, eventualmente porque na fase de planeamento em que se encontra este processo, talvez ainda não se tenham deparado com o problema.

Sabendo-se que o Serviço Nacional Francês também pratica o recrutamento contínuo para voluntários, parece óbvio que ao não possuírem qualquer modelo, estarão a recrutar por ordem de inscrição e não pelas melhores aptidões.

*“As Forças Armadas Francesas determinaram que, para estabilidade dos seus efectivos, necessitariam de recrutar 12% dos Jovens anualmente disponíveis por classe etária, física e intelectualmente aptos. Não havendo garantia de atingir este objectivo,*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*somente com os cidadãos do sexo masculino, foi decidido passar a recorrer-se a um aumento significativo da taxa de militares femininos nas Forças Armadas” (Santos:13).*

Este objectivo está patente na obrigatoriedade futura da participação das cidadãs Francesas na citada semana de conscrição (*rendez-vous citoyen*).

*“ No entanto, em 2000, cerca de 7% do total dos seus efectivos eram constituídos por pessoal feminino, sendo 4% de oficiais, 8% de sargentos e 8% de praças. Em França, e à semelhança de outros países, a duração do serviço militar como voluntário depende do tipo de carreira de ingresso, apresentando duas modalidades distintas de compromisso: contratos de curta duração: Até 11 anos de tempo de serviço, nas áreas operacionais; e contratos de longa duração: Dos 11 aos 22 anos de tempo de serviço, essencialmente dirigidos para voluntários em funções especializadas que, à partida, exigirão uma maior formação, mas, por outro lado, também mais facilmente possibilitarão a sua reinserção na vida civil, após o final do contrato. A idade de ingresso para todos os cidadãos voluntários admitidos às Forças Armadas situa-se entre os 18 e os 30 anos” (idem:15).*

Para os jovens que pretendam aderir às Forças Armadas, são de destacar os seguintes incentivos: remuneração competitiva com o mercado de trabalho; a necessidade de ter um certificado de recenseamento, para efeitos de concurso à função pública; possibilidade de usufruir de alojamento, alimentação e transporte para o local de actividade gratuitos, dependente da colocação e da função exercida

Para se manter nas Forças Armadas destacam-se: o tempo de voluntariado é contado como tempo efectivo de serviço, para efeitos de ingresso na função pública e para o cálculo da pensão de reforma; a voluntarização, para prestar serviço no ultramar, a que é dado particular relevo, confere, em alguns casos, equivalência profissional.

Para a reintegração na vida civil, os militares contratados podem beneficiar de um subsídio durante 6 meses, para efectuar uma formação que lhes permita reintegrar-se no mercado de trabalho civil, assim como têm direito à atribuição de uma indemnização de saída, equivalente a 24 meses de

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

vencimento, aos militares (sargentos e cabos-chefe) que não possam continuar a carreira (longa) nas Forças Armadas.

O limite de idade para acesso à função pública é dilatado por período de tempo igual ao tempo de serviço prestado como voluntário. Também todo o estrangeiro, com menos de 25 anos, nascido em França e filho de pais estrangeiros, adquire a nacionalidade Francesa, se prestar serviço como voluntário durante um mínimo de 9 meses.

*“O modelo francês aponta, como se pode inferir dos dados anteriores, para a garantia da estabilidade de efectivos através da manutenção de uma grande componente de pessoal do Quadro Permanente. A estabilidade dos efectivos é, também, garantida pelo recurso ao pessoal voluntário, nomeadamente pelo recurso aos contratos de longa duração, que podem ir de 11 a 22 anos” (Santos:18).*

Por outro lado, e não menos importante, o modelo francês assenta ainda em cerca de 100.000 reservistas, profissionais e contratados, desligados do serviço, e cujas condições de emprego se prevê virem a ser estabelecidas, em lei, num futuro próximo.

A reserva mobilizável é constituída em parte por antigos militares de carreira e de contrato, e por cidadãos voluntários, que aceitam participar em forças de reserva sem necessidade de aptidões militares.

A reserva organiza-se, assim, em dois blocos: uma primeira Reserva para reforço de unidades operacionais, com prazos de prontidão definidos e composta por antigos militares do QP, ou contratados, seleccionados pela sua competência e disponibilidade, com um volume de 100.000 homens (dos quais 50.000 são para a Gendarmerie); os outros reservistas, veteranos da 1ª reserva ou civis sem experiência militar, que não possuindo a competência e a disponibilidade necessárias, após algum treino poderão estar em condições de emprego. Esta reserva terá essencialmente missões de substituição no território nacional, completando as forças profissionais, que são chamadas a participar no exterior.

*“A vontade de associar, com maior regularidade, as reservas às missões das Forças Armadas, mesmo em tempo de paz, passa pela necessidade de ter forças de*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*reserva, reduzidas mas operacionais, tal conforme se apresentam no Reino Unido, nos Estados Unidos ou no Canadá.*

*Para evitar prejuízos aos reservistas, as empresas contratantes têm de manter a remuneração e a antiguidade do funcionário para efeitos de reforma. Em contrapartida, estas despesas são pagas às empresas pelo Estado. A França prevê terminar o seu período de transição em 2004, admitindo ter demorado um ano para o planeamento e 5 anos para a execução. Encontra-se ainda previsto um período de 10 anos, pós transição, para estabilização do sistema.*

*Até 2002 os efectivos foram progressivamente ajustados ao novo modelo, pelo que em algumas situações ter-se-á verificado uma diminuição dos quadros permanentes compensada com o aumento de civis” (idem:19).*

Os custos desta transição não totalmente quantificados são decerto elevados, já que a Lei da Programação Militar Francesa considera tacitamente como «investimento» os custos de passagem à reserva de pessoal dos quadros, bem como os custos que advêm da existência de voluntários. O processo de recrutamento é contínuo, recrutando-se quem atinja os parâmetros psico-físicos mínimos.

*“Para umas Forças Armadas com efectivos de 130.000 voluntários, com um tempo de permanência médio de seis anos, seria necessário incorporar 21.500 cidadãos anualmente” (Santos:19).*

Estas necessidades diminuirão à medida que exista uma percentagem apreciável de voluntários que tenha aderido à situação de profissionais permanentes ou para a qual o tempo médio de permanência na situação de activo seja maior.

Actualmente, em França, a prestação do serviço militar nas Forças Armadas como voluntário, poderá ser estendida até aos 11 anos de contrato, sendo o compromisso inicial de 1 ano, para voluntários que não tenham intenção de prolongar o tempo de serviço militar; 3 anos, para aqueles que optem por maior tempo de prestação de serviço.

A França defende um novo conceito de «Forças Voluntárias», assente em carreiras diferenciadas, consoante o tipo de situação, em que o período de

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

tempo durante o qual poderão permanecer nas fileiras, varia em função das especialidades.

Para a adesão às Forças Armadas, destaca-se o estabelecimento de medidas de aproximação aos jovens, no que se refere à formação profissional e obtenção de qualificações vocacionais, para o mercado de trabalho.

Para se manter nas Forças Armadas, destacam-se a possibilidade de frequência de cursos de formação profissional a todos os cidadãos, que prestem serviço militar voluntário nas Forças Armadas, em especial para os que tenham pelo menos seis anos de serviço, ficando habilitados a uma certificação, que melhor garanta a sua inserção no mercado de trabalho civil.

Também há a possibilidade de se candidatar a concursos internos de acesso às carreiras militares profissionais, designadamente de sargento, com reserva de pelo menos 60% das vagas (na Marinha são reservadas a totalidade das vagas); assim como a possibilidade de, igualmente por concurso, aceder à Gendarmerie, que reserva 50% das suas vagas para os soldados e marinheiros voluntários, com pelo menos três anos de serviço efectivo.

O tempo de serviço, como voluntário, é considerado como qualificação (mérito) para o ingresso nos quadros civis das Forças Armadas, Gendarmerie, Corpo Nacional de Polícia ou nas Polícias das Comunidades Autónomas.

*“Os estudos em curso, em França, encontram-se direccionados para o estabelecimento de um de dois modelos distintos, baseados em cerca de 50.000 efectivos profissionais (QP) e 100.000 ou 130.000 contratados, respectivamente. Quanto ao pessoal civil em serviço nas Forças Armadas, a tendência será para que, em determinadas áreas específicas, haja uma tendência para o acréscimo do seu número, para além de um aumento do recurso à aquisição de serviços” (idem:20).*

Em termos de mobilização e requisição, as suas Forças Armadas apenas têm procurado manter actualizadas as listagens com nomes de voluntários a reservistas, mas sem qualquer acção subsequente e sem a realização de quaisquer exercícios de convocação ou mobilização.

Com esta perspectiva, as forças de reserva mobilizáveis poderiam manter-se em três níveis: um baseado na Gendarmerie, para controlo do

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

território, assim como polícia militar, para outras missões que lhes fossem atribuídas, outro nível, baseado em pessoal com formação militar, constituído por voluntários licenciados, que poderiam ser incorporados nos prazos e condições estabelecidas na lei, e um terceiro nível, com o recurso de todos os franceses, em caso de conflito que aconselhe uma mobilização geral.

*“A França na mudança de um modelo misto de Forças Armadas, para um novo modelo de tropas totalmente voluntárias apontou para um período de transição de seis anos, a vigorar entre os anos 1997 e 2003” (Santos:24).*

O prazo de um ano, estabelecido para o debate do novo modelo de prestação do serviço militar, foi considerado suficiente, para que se obtivessem cálculos mais precisos e se elaborasse toda a programação e estudo das normas necessárias à sua implementação.

### **2.4. O Modelo Espanhol**

Espanha ocupa uma posição estratégica de grande valor. Plataforma de passagem da Europa para África e, por outro lado, a barreira dos Pirinéus que a separa do resto da Europa. As boas condições naturais de defesa do território peninsular, de que o flanco oeste (Portugal) constitui a região mais vulnerável, conferem-lhe características de reduto defensivo.

Os arquipélagos (Baleares e Canárias) constituem, com o conjunto do estreito de Gibraltar e os enclaves de Ceuta, o que é considerado o eixo estratégico de Espanha e o objectivo principal da sua estratégia militar.

Pode dizer-se, em síntese, que, do ponto de vista de Espanha, a Península (da qual ocupa uma área seis vezes maior do que Portugal) constitui, no seu conjunto, uma região geoestratégica de importância predominantemente terrestre.

O eixo estratégico Baleares – Estreito de Gibraltar – Canárias terá uma importância aero-naval, fundamentalmente orientada para o controlo das comunicações do Mediterrâneo ocidental, Atlântico sul e norte de África.

As ameaças ou riscos mais prováveis, que poderemos deduzir à soberania e segurança nacionais de Espanha, são provenientes de países do

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Norte de África e resultantes da proximidade e da evolução das situações político-militares naquela área sensível, particularmente devido ao terrorismo.

Face a este panorama de estratégia militar, Espanha parece orientar-se no sentido de dispor, em permanência, de um potencial militar que garanta uma adequada capacidade de dissuasão e reacção às ameaças ou riscos para o seu território.

Por outro lado, *“desde o final da década passada, vinha ocorrendo uma série de acontecimentos que modificaram substancialmente os novos cenários das relações internacionais e que evidenciaram que, para além do território próprio ou próximo e zonas adjacentes, existem outros factores de instabilidade que podem por em perigo o modelo de sociedade escolhido, a ordem económica, a paz social e a coexistência pacífica entre os «vizinhos» ”* (Gaudêncio, 2003:3).

Com este propósito, Espanha vem procedendo a uma profunda reorganização das suas FA's, quer no que respeita à sua estrutura, quer na remodelação do seu dispositivo militar.

Destaca-se a *“reorientação do dispositivo (terrestre, naval e aéreo) para Sul e Sueste; o reforço do potencial militar dos arquipélagos e enclaves (Ceuta e Melilla), bem como a criação de condições para recepção desse reforço; a criação de uma Força de Acção Rápida, dotada de elevada prontidão, mobilidade e flexibilidade, tendo como missões prioritárias a resposta a situações de crise e a participação em operações de manutenção de paz; e a redução dos efectivos das suas FA's, modernização do equipamento operacional e melhoria da eficiência do sistema logístico, reduzindo a dependência do exterior pelo desenvolvimento da indústria de defesa”* (idem:5).

Ao nível do Ministério da Defesa espanhol, existe um Gabinete da Regulamentação do Serviço Nacional do Recrutamento e Formação Militar, que assegura a coordenação e a definição das políticas de recursos humanos. Contudo, a execução do recrutamento é conduzida, na sua totalidade, pelo Chefe de Estado-Maior de cada Ramo.

A administração de recursos humanos é condicionada por alterações profundas, na natureza e nos quantitativos do pessoal posto à disposição do vector militar, para que toda a actuação, sobre a componente humana dos

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

sistemas de forças, encontre sustentação na programação militar, resultando uma relação directa, entre as possíveis soluções em matéria de recursos humanos e os meios financeiros efectivamente disponibilizáveis.

A esses voluntários são atribuídas funções de maior complexidade, que exijam mais tempo de permanência nas fileiras.

Tal sistema foi considerado como o que mais se adaptava às necessidades dos Ramos e às actuais características culturais, demográficas e económicas do país, sem esquecer a importante tarefa que a componente do recrutamento universal continuará a representar, na ligação do complicado mosaico da população de Espanha.

Desta forma evitou-se que o Exército se transformasse num centro de Instrução Nacional, permitindo-se que as Unidades mantenham a sua actividade normal de instrução, única forma de motivar os quadros e de justificar a passagem dos jovens pelas fileiras.

*“O recurso ao voluntariado nas FA’s espanholas é recente (1994) e foi a natural consequência da redução do tempo de serviço militar, ao mesmo tempo que se modernizavam os equipamentos e armamentos, que exigem operadores mais experientes e com melhor preparação técnica, enquanto, por outro lado, se pretendem constituir Unidades com razoável grau de eficiência, prontidão e disponibilidade.*

*Este sistema, baseado num número significativo de voluntários, obriga a ter uma razoável garantia de que as convocatórias são correspondidas, para assegurar o preenchimento das necessidades e, se possível e desejável, permitir mesmo uma adequada selecção entre os candidatos. Um dos graves problemas que se depara a este objectivo resulta de «flutuações» e da concorrência do mercado de trabalho, que, será tanto mais difícil de resolver quanto mais reduzida for a percentagem de jovens à procura de emprego” (Gaudêncio:9).*

Já em 1995 não podiam esconder-se as dificuldades em manter a conscrição, embora as previsões demográficas e a conjuntura económica não tivessem sofrido grande alteração.

Em 1996, a melhoria da conjuntura económica fez crer na possibilidade de afectar mais recursos à defesa nacional e, conseqüentemente profissionalizar

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

as forças armadas. Nessa altura, o panorama estratégico e político, de forte participação espanhola em missões de apoio à paz e ajuda humanitária, com projecção de forças por largos períodos, parecia indicar que só o soldado profissional, bem preparado e motivado, era capaz de garantir com êxito o domínio das complexas técnicas e materiais em uso.

Previa-se, além disso, o carácter assimétrico, de alta exigência técnica e tática, pouco convencional e politicamente complexo, dos conflitos futuros.

Em 1996 o Governo AZNAR sentiu que era chegada a hora de avançar para a profissionalização. O Congresso de deputados e o Senado constituíram então uma comissão eventual para a profissionalização. O parecer desta comissão, saído em Maio de 1998, foi inteiramente favorável à total profissionalização das forças armadas espanholas.

Esse parecer estabeleceu os seguintes critérios básicos: prazo de realização não superior a 31 de Dezembro de 2002; fixação de uma dotação orçamental para a defesa, com uma repartição entre despesas de material e de pessoal na ordem dos 60/40;

Em 1999 é aprovado diploma jurídico relativo ao Pessoal das Forças Armadas. Nesse diploma fixaram-se os efectivos totais, remetendo-os para o Objectivo de Força Conjunta. Foi então fixado em 2002 o efectivo em 155.000 (110.000 voluntários e 45.000 dos QP).

Por isso, as FA's espanholas terão de competir neste «mercado», como qualquer empresa empregadora, e oferecer algo interessante em retribuições, qualidade de vida na prestação do serviço, apoio social, facilidades para o estudo, formação profissional, possibilidade de colocação após o serviço militar, divulgando, em campanhas de publicidades dirigidas de forma planeada, o que a profissão militar terá de materialmente atractivo para oferecer.

*“São actividades que a generalidade do corpo de oficiais espanhóis recebe com alguma contestação por ferirem a sua formação militar e ética, cientes de que as FA's não podem ser consideradas como um emprego de ocasião ou uma porta para sanar frustrações” (idem:12).*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O regime de voluntariado, como forma de dilatar o tempo do serviço militar, é de recente inovação em Espanha e procurou cobrir as necessidades decorrentes da modernização dos exércitos.

A nova Lei Reguladora do Pessoal Militar Profissional (1999), reporta aos militares, que prestam serviço numa relação de carácter profissional não permanente e constituem os efectivos de praças profissionais.

A esta classe de profissionais, cujo conceito se aproxima do regime de contratos português, podem igualmente ocorrer mancebos com habilitações literárias que lhe garantam acesso à carreira de oficial.

O processo contínuo de desenvolvimento organizacional que inclui a evolução quantitativa e qualitativa (assente na competência, dignidade e responsabilidade) dos recursos humanos, deverá ser harmónico e participado, de modo a não alterar o equilíbrio interno da Instituição Militar.

*“O Ministério da Defesa espanhol determina anualmente o quantitativo de vagas a preencher com estes voluntários (face à necessidade do planeamento da Defesa e das dotações orçamentais disponíveis), bem como quais as especialidades a atribuir para concurso. Em Julho de 2002 abriram 3000 vagas para a classe de praças, onde a carência de voluntários mais se nota, nos três Ramos, e foram totalmente preenchidas com voluntários” (idem, ibidem:8).*

Os compromissos assumidos com as FA's por parte dos voluntários «praças» variam entre os 4 anos e os 16 anos como tempo máximo de serviço.

A componente de sargentos e oficiais é totalmente preenchida pelas respectivas escolas e academias, que formam militares para o quadro permanente, nas mais variadas especialidades.

Entre os incentivos, com que se pretende tornar apelativo o ingresso no serviço militar como voluntário (contratado), figuram o vencimento, a formação profissional e a possibilidade de frequentar um curso (após um mínimo de 4 anos de serviço), tendo em vista a sua reintegração na vida civil.

*“Para este efeito existem acordos com: Ministério da Cultura com vista a por em marcha um plano de dinamização cultural, mais orientado para a ocupação dos tempos livres; Ministério da Educação e Ciência para atribuição de títulos escolares militares,*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*que superem os exames do 1º grau de formação profissional; o Ministério do Trabalho e Segurança Social organiza cursos de orientação profissional; o Ministério dos Assuntos Sociais organiza cursos para monitores de informação juvenil” (idem:14).*

As especialidades, cuja formação tem currículos comuns aos cursos ministrados no sistema de ensino do Ministério da Educação, - «técnicas de construção, electrónica, mecânicos, enfermeiros, escriturários» - poderão ser reavaliadas por este departamento.

Assim, é possível aos praças contratados concorrer às escolas de sargentos, desde que tenham obtido habilitações próprias, reconhecidas pelo Ministério da Educação, estando-lhes reservadas vagas especiais nos concursos às respectivas escolas.

Paralelamente, como incentivos ao voluntariado, temos, também, um contingente especial de vagas para o ensino superior, assim como a possibilidade de concorrer a concursos internos da função pública e privilégios nos concursos para a Guarda Civil Espanhola e outras forças de segurança.

Pode-se assim dizer que Espanha está numa fase de transição, muito semelhante à que está a acontecer em Portugal, onde a principal diferença, a anotar entre as FA's dos dois países, para além dos quantitativos de pessoal, é o maior desenvolvimento tecnológico e logístico do exército espanhol, já que em questões de pessoal e recrutamento existe uma similitude notável.

*“A propaganda do Estado espanhol tem conseguido incutir na maioria da população que o fim do SMO não se deveu à dinâmica combativa do movimento anti-militarista espanhol, mas sim devido ao estabelecimento de uma nova conjuntura internacional provocada por novas necessidades de Defesa devido ao fim da chamada guerra-fria. Todavia, as FA's vivem actualmente um clima organizacional de constante mutação.*

*O novo edifício legal, a redução e reorganização da componente territorial, a aquisição de novos e mais evoluídos sistemas de armas e de comando e controlo, as alterações nos quadros de pessoal, o planeamento condicionado continuamente por restrições orçamentais, os novos compromissos internacionais que se avizinham,*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*motivados pelas rápidas transformações no mundo, limitam a tipologia dos recursos humanos de que as FA's necessitam para cumprir a sua missão" (Gaudêncio:15).*

O Ministério da Defesa segue, de modo similar ao sistema francês, a política dos 3 R's, com ênfase na Reinserção, proporcionando aos militares, o incremento do currículo académico à saída e uma vantajosa política de incentivos.

A experiência espanhola aponta para o êxito da assessoria e orientação profissional prestados a partir dos seus novos «Centros de Recrutamento», os quais mantêm ligações muito estreitas com os «Centros de Emprego Regional» e outros organismos com poderes no planeamento e execução do desenvolvimento local.

*"O êxito contudo não tem sido tão significativo quanto o fazia crer o novo modelo de recrutamento. O ciclo dos 3 R's não se encontrará suficientemente sustentado" (DGPRM, 2003:5).*

Como solução tendente à obtenção de resultados a curto prazo, o recrutamento foi divulgado e alargado aos filhos de emigrantes espanhóis na América Latina, e, muito recentemente, o Conselho de Ministros enviou às Cortes Gerais um projecto de Lei no qual se alteravam diversos artigos subordinados ao «Regime de Pessoal das Forças Armadas», com o objectivo de permitir o acesso de estrangeiros, que residam legalmente em Espanha, à condição de militar profissional.

### **2.5. Modelo Alemão**

A classe política, o Tribunal Constitucional e os cidadãos da Alemanha continuam a ser a favor da conscrição, não obstante os debates em torno deste assunto.

Tais debates têm incidido especialmente em 3 aspectos: a finalidade e eficiência da conscrição, tendo em vista a participação em missões no estrangeiro, o investimento em forças totalmente compostas por voluntários e o processo de conscrição.

*"Actualmente, as Forças Armadas alemãs têm um efectivo em tempo de paz de 285.000 homens, 29% dos quais são conscritos. Entre 1990 e 2001, as Forças Armadas*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*sofreram uma redução na ordem dos 43%. A duração da conscrição na Alemanha é de 9 meses, os quais tanto podem ser cumpridos num período, ou em 3 (6 meses, mais dois períodos de 6 semanas) ” (Serra, 2003:3).*

Uma nova redução do período de conscrição levantará, naturalmente, dúvidas sobre a sua eficiência.

Se a duração da conscrição for reduzida de tal forma, que deixe de fazer sentido de um ponto de vista militar, será lícito considerá-la redundante. Os conscritos, que assim o desejem, têm a possibilidade de prolongar o seu serviço militar até um máximo de 23 meses.

*“Actualmente, apenas 5% da população masculina não cumpre qualquer serviço militar, mas a questão encontra-se em fase de discussão” (idem:7).*

Seja qual for a situação actual na Alemanha e países vizinhos, o governo é também responsável por equacionar questões relativas à segurança futura. As incertezas estimulam a formação de forças de grande dimensão, caso venham a ser necessárias para fins de defesa.

A política de pessoal é definida a nível do Ministério da Defesa, que coordena as actividades com os gabinetes de recrutamento dos Ramos, no que concerne às medidas descentralizadas de recrutamento exercidas por cada um dos Ramos.

Na macro estrutura das Forças Armadas alemãs existe um Serviço Militar Central que, para além de outras missões administrativas ou logísticas, tem também a responsabilidade do recrutamento de todo o voluntariado, através do Gabinete Central de Recrutamento de Voluntários.

As execuções das medidas centralizadas, para o recrutamento de voluntários, são atribuídas a este Gabinete, do qual dependem cerca de centena e meia de agências de recrutamento nas principais cidades alemãs que, para além de prestarem informações, fazem o recrutamento propriamente dito.

Pelo facto de existir serviço militar obrigatório são realizadas as operações normais, que antecedem a incorporação a toda a população masculina nomeadamente o recenseamento, a classificação e a selecção. Os

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

objectores de consciência, em elevado número, cumprem um serviço substitutivo, que não necessita de classificação e selecção.

*“Os voluntários para as Forças Armadas Alemãs são obtidos maioritariamente a partir do SMO. O recrutamento nas Forças Armadas Alemãs é considerado como uma actividade de informação, pelo que a captação de recursos humanos, nas vertentes de publicidade e marketing, é dirigida pelo Gabinete de Informação e Imprensa do Ministério da Defesa Nacional” (idem, ibidem:10).*

O processo de captação de jovens, para o serviço militar, é dividido em 3 fases. Na primeira fase, a publicidade destina-se à camada etária dos 13 aos 15 anos, tentando estabelecer os primeiros contactos com a realidade militar, captando a simpatia pelas Forças Armadas, através de folhetos contendo apenas informações de carácter geral.

A segunda dirige-se à camada etária dos 15 aos 17 anos. Nesta idade os jovens já começam a pensar seriamente no que vão fazer no futuro, pelo que já se lhes tenta fazer chegar informações detalhadas sobre as Forças Armadas.

A terceira e última fase é destinada à camada etária dos 17 aos 20 anos (devendo ser alargada, devido ao número de interessados, até aos 25 anos).

A estes jovens, que já se decidiram ou estão prestes a tomar uma decisão, são fornecidas informações específicas sobre as questões ocupacionais e com os quais é mantido um contacto frequente.

Em qualquer das fases são utilizadas uma grande variedade de medidas de promoção e cativação, accionadas de um modo centralizado ou descentralizado.

O recrutamento, nas FA's alemãs, é considerado uma actividade de informação sendo, por isso, dirigido pela 3ª Repartição do Gabinete de Informação e Imprensa.

Esta Repartição tem a missão de acudir às necessidades, em meios humanos, das Forças e da Administração de Defesa.

*“O número necessário de voluntários, para o efectivo é de 370.000 homens. Deste número, 18.000 são "aspirantes a sargentos" e 2.000 «aspirantes a oficiais», aproximadamente” (Serra, 2003:11).*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Por sua vez *“as actividades de promoção do serviço militar incidem em duas grandes áreas: uma externa, dirigida ao público em geral, e outra interna, dedicada exclusivamente ao pessoal cumprindo o período mínimo de 12 meses, o qual constitui uma fonte de recrutamento de voluntários muito importante”* (idem:14).

Uma grande percentagem destes jovens opta por prolongar o período de serviço até aos 15 ou aos 18 meses, especialmente aqueles que estão embarcados em navios da Marinha e que se encontram em viagens ou exercícios no mar. Estes militares são designados voluntários para uma carreira a curto prazo de 15 ou 18 meses.

Todas as outras classes de militares voluntários só podem servir a partir do período mínimo de 2 anos. Por sua vez, a promoção externa aplica-se a dois grandes grupos etários: o dos 13 até aos 16 anos de idade e o dos que já estão na fase adulta, entre os 17 e os 20.

No primeiro grupo, a publicidade procura chamar a atenção, captar a simpatia e fazer com que os jovens se vão ajustando pouco a pouco à ideia de prestarem serviço nas FA's.

Entretanto, concluiu-se que havia uma grande percentagem de indivíduos dos dois sexos, nas idades compreendidas entre os 20 e 25 anos, que também manifestavam interesse em servir nas FA's. Por esta razão, no futuro, a gama de idades do grupo mais velho, que vai dos 17 até aos 20, vai ser alargada até aos 25.

Todas estas medidas têm como único objectivo fazer com que os jovens se dirijam, ou às Unidades ou às agências de recrutamento, para efeitos de aconselhamento. Existem agências de recrutamento em todas as cidades principais. Nelas trabalham sempre um ou dois militares designados «oficiais para a juventude».

Quando um jovem atinge os 18 anos de idade e está interessado nas FA's, dirige-se pessoalmente a essas agências onde lhe é feito um exame médico e onde se pode alistar por 12 meses, em qualquer dos Ramos.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Se quiser ser informado sobre as suas potencialidades e as possibilidades de carreira nas FA's, «os oficiais para a juventude» informá-lo-ão sobre a forma de concretizar esse desejo.

Por sua vez, as medidas descentralizadas têm uma aplicação de âmbito regional e são uma responsabilidade dos Estados-Maior do Exército, F. Aérea e Marinha.

O objectivo é proporcionar aos jovens, que entraram em contacto, em resultado das medidas centralizadas, uma informação pessoal sobre o dia a dia dos militares nas Unidades. Esta informação é obtida através de visitas às Unidades, de dois ou três dias, por exemplo a uma Brigada Blindada, para observarem directamente como é a vida dos militares.

A geração actual tem tendência para querer ver primeiro como as coisas são e só depois decidir. É esta a razão porque muitos dos jovens a cumprir o SEN optam depois pelo voluntariado.

Só depois de observarem a realidade e pensarem que, afinal não é mau, é que resolvem alistar-se, como contratados, por 4 anos. Esta decisão tem de ser tomada logo após os 6 meses do SEN.

*“A maior parte dos jovens, no entanto, decide-se, a partir dos 3 meses de serviço, a ficar como contratados, por 4 ou 8 anos. Considerando as necessidades de recrutamento anuais pode-se afirmar que, cerca de 60% são obtidos através do recrutamento interno e só 40% através das medidas centralizadas” (Serra:23).*

Uma das iniciativas (desde 1991), no âmbito do «direct marketing», é o fornecimento de cartões de crédito dos telefones através dos quais os jovens são convidados a manterem-se em contacto com as FA's alemãs.

São transmitidos, duas vezes por ano, «spots» publicitários na TV, assim como anúncios. Os temas e tópicos dos «spots» televisivos têm uma relação muito estreita com os anúncios, de modo a produzir um efeito sinérgico. O militar real, que aparece nos anúncios, é o mesmo que é utilizado como actor nos «spots» televisivos.

Em resultado desta campanha o Departamento de recrutamento recebeu 12.000 chamadas telefónicas de jovens de ambos os sexos, que se manifestaram

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

interessados em obter informações sobre o serviço militar e sobre a carreira nas FA's, para os próprios ou para amigos.

*“No banco de dados do departamento de recrutamento do total de 500.000 contactos atrás referidos, 70.000 são raparigas. Estas raparigas revelaram-se interessadas em seguir uma carreira nas FA, não só nos serviços de música e de saúde, mas também para prestarem serviço no Exército, F. Aérea e Marinha, em acções de combate.*

*O Departamento de recrutamento tem um interesse muito especial no grupo de pessoas que podem exercer influência sobre o «target group». As namoradas têm um papel muito importante neste grupo de influência” (idem:30).*

Por isso, quando convidam os jovens para visitar as Unidades, convidam também as namoradas ou os pais, conforme for mais aconselhável. Portanto a chave do processo é ir através da rapariga, para conseguir que o rapaz se aliste nas FA's.

O Departamento de recrutamento está a utilizar uma técnica publicitária, que consiste em passar um «disco clip» em discotecas equipadas com ecrã de vídeo.

Esta medida, que foi introduzida em cerca de 1.000 discotecas espalhadas por toda a Alemanha, está a ter um grande sucesso e foi considerada muito positiva, tanto pelos jovens como pelos proprietários das discotecas.

Estes têm mostrado um grande interesse em passar o «vídeo clip» das FA's, porque o «target group» deles é exactamente o mesmo, isto é, os jovens dos 18 aos 20 anos.

Foram produzidos filmes padrão, sobre todas as áreas profissionais e todas as ocupações existentes nas FA's, incluindo a da Administração Civil.

Estes filmes padrão são actualizados e modernizados anualmente e estão também à disposição das instituições civis de aconselhamento profissional. Além destes, têm sido utilizados filmes mais compridos, sobre o Exército, Força Aérea e Marinha e as versões mais curtas destes filmes são apresentadas em exposições ou feiras. É quase como anunciar.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O Departamento de recrutamento utiliza intensivamente as exposições e feiras, para entrar em contacto com o grupo alvo. Em 2003 efectuaram-se 47 exposições, de 21 tipos diferentes, por todo o território da Alemanha, as quais proporcionaram 90.000 novos contactos. Além disso, estas exposições foram vistas por 1.900 classes escolares.

Além das medidas descentralizadas, como as visitas às Unidades, o chamado «direct advertising» também inclui o envio de cartões de parabéns aos jovens entre os 13 e os 18 anos, que constam da listagem de contactos.

Todas as actividades de recrutamento são orientadas pelos resultados dos levantamentos de opinião encomendados a empresas especializadas. Outro factor adicional importante é a avaliação.

Todas as medidas de recrutamento centralizado são avaliadas no que diz respeito à sua eficácia, sucesso e percentagem do objectivo atingido. As conclusões influenciam directamente o conceito de publicidade, que deve ser utilizado e têm reflexo nas medidas centralizadas.

As FA's contratam empresas de reconhecida competência e Institutos de pesquisa, para efectuarem estudos em áreas específicas do grupo dos 13 aos 16 anos.

Entre os estudos que têm sido encomendados de forma contínua, nos últimos anos, contam-se por ex., «A juventude e as FA's», «Teste de associação às referências e imagens das FA's», «Processo de socialização e escolha ocupacional», «Atitude dos alistados em relação à carreira de sargento» e «Aceitação dos meios publicitários».

*“O financiamento das actividades de recrutamento ascende, anualmente, a 18 milhões de Euros. Embora seja uma quantia elevada, não é suficiente para manter uma pressão publicitária constante durante todo o ano” (Serra:35).*

As FA's Alemãs utilizam 3 grandes categorias de militares: os do SEN, os voluntários contratados e os militares profissionais. Desde que o SEN baixou de 15 meses para 12, em OUT90, os jovens podem prestar voluntariamente serviço até aos 15 ou 18 meses, isto é 3 ou 6 meses mais do que é obrigatório.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O SEN tem início quando o jovem completa os 18 anos. É cumprido através do serviço militar, ou, caso se declare como objector de consciência, através da prestação de um serviço cívico. O jovem é chamado no ano em que completa os 19 anos.

Pode, no entanto, por razões pessoais ou profissionais, requerer a sua entrada mais cedo nas Forças Armadas Alemãs. No entanto, os menores precisam da autorização dos seus representantes legais. Se o jovem ficar apto, quando é inspeccionado para o serviço militar, participará a seguir num teste de aptidão e de área de utilização.

*“Embora as Forças Armadas Alemãs estejam a sofrer uma redução drástica dos seus efectivos, este corte só vai ter consequências no grupo das praças. De facto, prevê-se que o quantitativo dos graduados com missões de comando e instrução – e isso inclui também os sargentos – até seja reforçado. Por isso, estão a ser oferecidas condições muito favoráveis, àqueles que queiram concretizar os seus objectivos profissionais através das Forças Armadas” (idem:36).*

A inspecção militar condiciona a chamada ao serviço militar. É nessa ocasião que se decide se o jovem tem aptidão para o serviço militar e se vai ser chamado logo, mais tarde, ou, se fica isento do SEN.

Como já foi dito, se o jovem se comprometer a prestar serviço por um período prolongado, pode aprender uma profissão durante esse tempo.

O objectivo é que o jovem sinta interesse em se comprometer por 4 ou mais anos. Sob determinadas condições, também são possíveis apenas 3 ou até só 2 anos. Para a Marinha podem ser admitidos por 2, 4 ou mais anos.

O voluntário pode então receber uma instrução especializada, que poderá utilizar na vida civil, quando terminar o período de contrato. Caso haja necessidade ( ou interesse) das as Forças Armadas Alemãs, o militar voluntário até pode aprender uma nova profissão.

As FA's Alemãs dão um grande apoio aos militares contratados, para que possam ser reintegrados sem problemas, na vida civil, após o término do contrato, e para que, na medida do possível, ainda possam melhorar os conhecimentos profissionais que já detêm.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Embora seja da responsabilidade do interessado escolher a profissão civil que deseja, as FA's possuem serviços de aconselhamento, que podem chamar a atenção para uma profissão que não tenha futuro. Na prática, o militar deve servir nas FA's, no âmbito dos conhecimentos profissionais que já possuía, de modo a poder regressar à vida civil mais valorizado e mais apto, profissionalmente.

*“Nestas circunstâncias, as FA's dão ao contratado oportunidade para iniciar uma especialização noutra área. Assim, a política de fomento profissional das FA'S Alemãs dá aos militares contratados, durante e/ou após o seu serviço militar, a possibilidade de aperfeiçoarem os conhecimentos da profissão civil que possuem; aprender uma profissão desde o início; conseguir que os conhecimentos e experiência profissionais, obtidos na vida militar, sejam reconhecidos civilmente.*

*Cerca de 85% dos militares, que ingressam como voluntários nas FA's Alemãs, voltam à vida civil após terminarem o seu tempo de contrato. Só 15% prosseguem como profissionais. (Serra:38).*

Mesmo durante o serviço militar, embora só fora das horas de serviço, as FA's Alemãs dão aos militares a possibilidade de se prepararem para o ensino geral profissional, através da participação em grupos de trabalho, em cursos de especialização, em cursos por correspondência e outros.

Por correspondência, o militar pode preparar-se para a frequência de uma das escolas especializadas das FA's, ou para outras instituições de formação profissional. Além disso, estão à disposição dos interessados as bibliotecas existentes nos quartéis.

Caso o militar seja utilizado numa área que tenha a ver com uma profissão civil, existe a possibilidade de completar os conhecimentos adquiridos (fora das horas de serviço), de modo a que possam ser passados certificados profissionais civis.

Os militares, que concluírem com êxito, durante o seu serviço militar, um curso universitário ou um curso numa escola superior politécnica, têm direito a um estágio, baseado numa instrução, para aperfeiçoamento profissional, com a duração máxima de 24 meses.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*“Existem cerca de 550 profissões civis, que vão desde o trabalhador especializado até à profissão académica, em que a instrução, mais o aperfeiçoamento militar e o aperfeiçoamento da profissão civil possibilitam a obtenção de equivalências civis. Depois, os ex-militares frequentam organismos de formação pública ou as próprias empresas; as despesas relacionadas com esta instrução são suportadas, até um determinado valor, pelas FA’s. Obviamente que, quanto maior for o período de contrato, maior é o direito a uma instrução especializada.*

*Por exemplo, os contratados, por períodos de 12 a 15 anos, têm direito a 2 anos de ensino geral profissional, nas escolas especializadas das FA’s, durante o tempo de serviço militar. Depois de terminado o contrato têm ainda direito a mais 3 anos de instrução especializada profissional, em organismos civis” (idem:39).*

Além disso, o direito à frequência das escolas especializadas das FA’s Alemãs, durante o tempo de serviço militar, e o direito a uma instrução especializada profissional após o serviço militar, podem ser «intercambiados», isto é, quem desistir da frequência de uma escola especializada das FA’s, fica mais cedo livre, para iniciar uma instrução especializada profissional mais prolongada.

*“Enquanto durar o contrato, o posto de trabalho nas FA’s Alemãs está garantido. Do vencimento que o militar ganha são descontados os impostos, mas não são descontadas as contribuições para os seguros sociais ou para a caixa de previdência. A desvantagem específica em relação às profissões civis é que o militar, com um contrato de maior duração tem de orientar-se, novamente, em termos profissionais e recomeçar a trabalhar, após abandonar as Forças Armadas, quando já é mais idoso” (idem, ibidem:41).*

Esta mudança nem sempre é fácil, tendo em conta a concorrência dos candidatos mais novos, num mercado de trabalho que é muito competitivo.

No entanto muitos dos militares contratados saem com conhecimentos técnicos que, raramente, se encontram no mercado de trabalho. Tudo isso são características normalmente muito apreciadas no mercado civil.

Naturalmente que o Estado pode, também, aproveitar estes recursos humanos: os ex-militares podem ser aceites no funcionalismo público, desde

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

que demonstrem aptidões e tenham prestado um período mínimo de 12 anos de serviço militar.

Em muitos casos, não só a instrução recebida, mas também as funções desempenhadas na vida militar proporcionam, de imediato, as bases necessárias ao ingresso na profissão civil. Nas situações ideais, os requisitos da profissão civil correspondem exactamente às funções desempenhadas na vida militar.

Nestas circunstâncias não há rupturas e a profissão civil pode apoiar-se exclusivamente na experiência obtida durante o serviço militar. Se tal não for possível, recorre-se à reciclagem profissional, que começa logo à saída do serviço militar.

*“Todo o apoio aos contratados, em termos de fomento profissional, é dirigido a partir da Repartição S III 2. Os serviços de aconselhamento profissional são dirigidos por uma sub-repartição, o chamado BERUFSFÖRDERUNGSDIENST (serviço de fomento profissional), o qual dispõe, desde a unificação Alemã, de 46 sucursais, das quais 10 estão sedeados nos novos Estados federados.*

*Estes serviços aconselham o militar, quanto à sua profissão, e em muitos quartéis existem já terminais onde são apresentadas as ofertas de postos de trabalho. Onde há grandes quartéis existe normalmente um destes serviços. Além disso, o serviço dispõe de conselheiros que se deslocam a esses quartéis e que neles afixam recomendações ou informam sobre as próximas datas de aconselhamento profissional.*

*Estes conselheiros são sempre civis. Não cooperam com os sindicatos, mas sim com os KREISWEHRERSATZÄMTER «entidades de recrutamento das respectivas áreas militares» (Serra:45).*

Este programa resultou da cooperação estreita entre as FA's e o Instituto Federal do Emprego.

A instrução e a actividade, durante a vida militar, devem basear-se em qualificações profissionais já existentes. Devem ainda, segundo consta dos regulamentos, procurar apoiar qualificações que possam ser aproveitadas na vida civil e habilitar a um exame final de uma profissão reconhecida.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Em todos os Ramos, a instrução da especialidade militar pode, se a função seleccionada para o militar o exigir, ser complementada por uma instrução profissional civil ou por uma reciclagem profissional.

### **3. O percurso de profissionalização do Exército Português**

Após o 25 de Abril de 1974, as Forças Armadas portuguesas têm passado por profundas transformações. Estas são mais visíveis no Exército do que nos restantes Ramos, pois é nele que se colocam os maiores problemas organizacionais.

Nos termos da Lei do Serviço Militar (LSM), aprovada pela Lei nº 30/87, estabeleceu-se um período de 6 anos durante o qual operaria uma redução gradual do tempo de cumprimento de serviço efectivo, que desaguaria num mínimo de 12 a 15 meses no Exército e de 18 a 20 meses na Marinha e Força Aérea.

É com a Lei nº 22/91, alterando a anterior LSM, que se opera, em nosso ver, a inversão do sentido da prestação de serviço militar em Portugal. Muito por força das pressões das principais juventudes partidárias e da descoberta do sucesso eleitoral da redução do tempo de serviço militar junto das franjas mais jovens do eleitorado, seria fixado em 4 meses o tempo de serviço militar obrigatório.

Vinha, porém, admitir-se, a sua prorrogação excepcional até 8 e 12 meses, respectivamente, para o Exército e para a Marinha e Força Aérea, qual anúncio daquilo a que a prática e a necessidade viriam a ditar, ou seja, a transformação da excepção em regra, já que o prorrogação até ao seu limite máximo legalmente admitido era tido por assente desde o momento da própria incorporação.

Concomitantemente e porque o tempo de permanência nas fileiras do grosso dos efectivos a mais não permitia, foram os conscritos sendo afastados das tarefas essencialmente militares que, em princípio, lhes estariam assentadas e encarregues de outras menos exigentes em preparação técnico-militar, facto

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

que não só penhorava a capacidade operacional, como constituía evidente fonte de desprestígio para o Instituição Militar.

Em contrapartida, foi sendo aumentada a quota de militares conscritos que findo o cumprimento do SEN e independentemente do posto que detinham, aceitavam permanecer vinculados ao ramo onde haviam servido, por um período adicional máximo que podia chegar aos nove anos e meio, ao abrigo das figuras excepcionais dos Regimes de Voluntariado e de Contrato (RV e RC), sucedâneas entre si.

As Forças Armadas vêm sendo sujeitas, desde 1989 e, mais vincadamente, desde 1991, com a opção por pessoal a cumprir o serviço efectivo, em regime de voluntariado e de contrato, a grande transformação. A diminuição do período de permanência, nas fileiras, durante o serviço efectivo normal, veio questionar o futuro dos recursos humanos, nas Forças Armadas portuguesas.

*“A administração de recursos humanos é condicionada por alterações profundas na natureza e nos quantitativos do pessoal posto à disposição do vector militar, para que toda a actuação sobre a componente humana dos sistemas de forças encontre sustentação na programação militar, resultando uma relação directa entre as possíveis soluções em matéria de recursos humanos e os meios financeiros efectivamente disponibilizáveis”* (Santos, 2002:112).

Em 1991 verificaram-se alterações nas Forças Armadas (FA's). A concepção do serviço militar, nomeadamente a redução do Serviço Efectivo Normal (SEN) para quatro meses e a criação da prestação do serviço efectivo nos regimes de Voluntariado e de Contrato (RV/RC), tiveram como perspectiva uma reestruturação anunciada que viria a verificar-se após a publicação da Lei N° 111/91, de 29 de Agosto, Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas (LOBOFA).

O sistema de recrutamento passou da conscrição para um sistema misto (voluntariado e conscrição), como se tratasse de uma etapa, para, no futuro, se extinguir o Serviço Militar Obrigatório (SMO) e se privilegiar a componente do voluntariado.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Porque de uma alteração profunda se tratava, cedo se entendeu ser necessário motivar os jovens para estas novas formas de prestação de serviço militar tendo sido criados incentivos (Dec. Lei N° 336/91 de 10 de Setembro) para atingir esse objectivo.

No entanto, estes foram elaborados de forma algo genérica, tendo sido necessário, em legislação posterior, torná-los mais específicos, para permitir a sua execução.

Em 1995, surge, no programa do XIII Governo Constitucional, a intenção de reavaliar a eficácia do sistema de incentivos então criado e a elaboração de estudos e promoção de um amplo debate, para que se operasse uma transição do sistema de recrutamento misto, para um sistema de recrutamento voluntário, a vigorar em tempo de paz.

É então que, em 1997, aquando da quarta revisão constitucional, (Lei Constitucional N°1/97 de 20 de Setembro), se verifica a desconstitucionalização do SMO.

Esta alteração à Constituição da República Portuguesa (CRP), provoca uma alteração na Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas (LDNFA), onde aparece expresso que o serviço militar, em tempo de paz, se baseia no voluntariado.

Dada esta evolução do conceito de serviço militar, é publicada uma «nova» Lei do Serviço Militar (LSM) em que é estabelecido um período de transição de quatro anos, para que o SEN seja gradualmente reduzido.

Surge, assim, novamente e com maior acuidade, a necessidade de atrair jovens para a prestação de serviço militar em RV e RC, uma vez que, em 19 de Novembro de 2004, o SEN é extinto.

Assim as FA's portuguesas vivem actualmente um clima organizacional de constante mutação.

O novo edifício legal, a redução e reorganização da componente territorial, a aquisição de novos e mais evoluídos sistemas de armas e de comando e controlo, as alterações nos quadros de pessoal, o planeamento condicionado continuamente por restrições orçamentais, os novos

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

compromissos internacionais que se avizinham, motivados pelas rápidas transformações no mundo, limitam a tipologia dos recursos humanos de que as FA's necessitam, para cumprir a sua missão.

O modelo de profissionalização, que foi adoptado em Portugal, assentou, como já referido, num sistema misto, semi-profissionalizado, caracterizado no essencial pela introdução de novas formas de prestação de serviço, em regime de contrato (RC), e pela extinção do Serviço Militar Obrigatório (SMO), designado por Serviço Efectivo Normal (SEN).

Na actualidade estamos numa situação em que a última conscrição de mancebos foi efectuada aos inspeccionados no ciclo de inspecções militares referente a 2002 e 2003.

Dado que no presente já não se efectuam inspecções a mancebos conscritos, só se efectuam a voluntários, *“obrigatoriamente iremos constatar uma profunda alteração no sistema organizativo das nossas FA's, que poderá passar pela dificuldade em arranjar «praças» suficientes para manter um quantitativo mínimo; fecho de algumas unidades militares e reestruturação de outras; diminuição drástica nos contingentes no exército; maior destaque das Forças Especiais; necessidade de campanhas de marketing para o recrutamento de voluntários; excedente de militares graduados; maiores e melhores incentivos no âmbito da reintegração profissional; abertura dos «quadros» para a classe de praças”* (Geada, 2003:3).

Assim, a corporação militar concorre agora no mercado de trabalho, em igualdade de circunstâncias, com outros empregadores, num espaço de manobra muito apertado, no qual se realça uma esmagadora percentagem de população na faixa etária (18-24anos), com baixo nível de habilitações académicas e profissionais.

A 4.<sup>a</sup> revisão da Constituição da República Portuguesa traçou o fim do regime de conscrição, decisão que se impôs como fundamento da reforma estrutural da Defesa Nacional.

O Modelo de Recrutamento, proveniente da aplicação da Lei do Serviço Militar (LSM), teve o respectivo enquadramento jurídico completo com a publicação do Regulamento da Lei do Serviço Militar (RLSM) e do

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Regulamento de Incentivos (RI), destinando-se este último a beneficiar os cidadãos que, voluntariamente, optem por servir as Forças Armadas segundo um novo modelo de serviço efectivo.

Através dos seus artigos, a LSM consagra formas de serviço militar efectivo nos Quadros Permanentes (QP), e nos Regimes de Voluntariado e Contrato (RV/RC), além do serviço decorrente de Convocação ou Mobilização, em casos excepcionais, precavendo deste modo toda e qualquer situação em que as necessidades fundamentais das Forças Armadas não sejam devidamente asseguradas.

Fixa um período de transição, até 19 de Novembro de 2004, durante o qual o número de cidadãos a incorporar no Serviço Efectivo Normal (SEN) será gradualmente reduzido em função da evolução de efectivos em RV/RC.

Instaura um percurso de cidadania, o qual comporta o ensino dos princípios da Defesa Nacional nos diversos currículos escolares, a obrigação do recenseamento militar aos 18 anos e a institucionalização do Dia da Defesa Nacional.

O fim da conscrição determina o abandono de um recrutamento do tipo administrativo (de massa), e a opção por um recrutamento do tipo individual.

De facto, perdidas as vantagens provenientes do contacto directo com elevado número de jovens (80.400 em 2001), que iam «obrigados» aos Centros de Recrutamento e aos Centros de Classificação e Selecção, terá de se passar a ir ao encontro do cidadão, a fim de informá-lo acerca das possibilidades da prestação do serviço militar.

É neste cenário que cada um dos Ramos vem tomando iniciativas, no sentido da optimização do Recrutamento Militar.

Na Marinha, o tratamento das matérias relacionadas com o recrutamento, classificação, selecção e incorporação do pessoal militar na Marinha, compete à Repartição de Recrutamento e Selecção, na dependência da Direcção do Serviço de Pessoal.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A execução das operações relativas ao processo de incorporação, no âmbito do recrutamento normal, compete ao Centro de Recrutamento da Armada, localizado em Lisboa.

Em despacho exarado em Março de 2000, o Almirante CEMA, reconhecendo que a satisfação das necessidades afectas à componente operacional fixa do sistema de forças estava cada vez mais dependente da opção voluntária do cidadão, determinou que todos os organismos da Marinha passassem a receber os processos de candidatura à prestação do serviço militar no Ramo e a informar e esclarecer os eventuais candidatos.

No Exército, a estrutura de ligação, aos órgãos civis com intervenção no Recenseamento Militar, nomeadamente às Conservatórias dos Registos Civis, Câmaras Municipais e Postos Consulares, assenta numa distribuição geográfica materializada por 11 Centros de Recrutamento, 9 situados no Continente e 2 nos Arquipélagos, dirigidos pela Direcção de recrutamento e apoiados pelo Centro de Informática, o qual coordena e regista o Recenseamento Militar.

Por sua vez os Centros de Atendimento Móvel, consubstanciados em 14 viaturas (tipo auto-caravana), foram reconfigurados para a divulgação das actividades militares e servem como possibilidade de obtenção de informações sobre o recrutamento, assim como efectuem de imediato as candidaturas ao RV/RC.

A Força Aérea abandonou o interesse pelos cidadãos provenientes do SEN, mesmo antes de este acabar. Optou por criar uma estrutura de recrutamento de voluntários, organizada em conformidade com a LSM, passando o seu Centro de Recrutamento a ficar estruturado em 4 departamentos (Departamento de Informação e Marketing, Departamento de Apoio Logístico e Administrativo, Departamento de Selecção e Classificação e, por fim, Departamento de Apoio aos Militares na Inactividade e de Inserção na Vida Activa).

De momento a Força Aérea possui uma infra-estrutura situada em Lisboa e outra no Porto, as quais tratam simultaneamente do recrutamento e da selecção de candidatos de ambos os sexos.

### ***3.1. Os contratados no percurso de profissionalização do Exército Português***

A Associação Nacional de Contratados do Exército é, neste momento, a única Associação de Contratados das Forças Armadas, que trabalha directamente com uma rede Social de Apoio para os Praças, Sargentos e Oficiais Contratados do Exército, no âmbito de uma adequada reintegração na vida activa. O seu trabalho, de forma indirecta, afecta todos os contratados das Forças Armadas.

A Directiva N<sup>o</sup>255/CEME/99 esclarece todos os militares acerca do relacionamento com a ANCE.

Este relacionamento permitiu que, em 16 e 17 de Março de 2000, se tivesse organizado, pela primeira vez em Portugal, um seminário com o tema: «Profissão e Profissionalização Militar; Contornos de um Estatuto Militar em Mudança», organizado pela ANCE, em parceria com o Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade Técnica, com forte ligação à Sociedade Civil, o que permitiu consciencializar os presentes, para uma realidade desconhecida de muitos.

O Seminário teve o patrocínio do Ministério da Defesa, do Estado-Maior do Exército e de diversas entidades civis.

Pela actual lei, os militares só podem filiar-se em associações profissionais com competência exclusivamente deontológica. Não podem fazer declarações públicas, que ponham em causa a coesão das Forças Armadas ou desrespeitem o apartidarismo.

Só podem participar em reuniões políticas, sindicais e partidárias se não usarem da palavra, se não estiverem fardados e se não exercerem qualquer função na sua condução. Não podem também promover ou apresentar petições colectivas.

Após a aprovação, na nova Lei do Serviço Militar, Lei n.º 174/99 de 21 de Setembro, criou-se um novo enquadramento para esse processo e também expectativas, quanto ao modo e tempo da sua concretização, consubstanciando-se também na tentativa de extinção do recurso a militares conscritos.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Ao pretender incentivar os jovens a aderir ao voluntariado, é essencial que se analise o que aconteceu nos 12 anos que o sistema misto (voluntários e conscritos), já tem e que já passaram por estes regimes mais de 15 mil cidadãos.

Para isso devemos colocar as seguintes questões: houve ou não voluntários em número suficiente? Os incentivos funcionaram? Os incentivos apenas servem como um chamariz para os jovens e é indiferente a sua eficácia? O porquê da não abertura de vagas no Quadro Permanente, para os militares contratados com especialidades necessárias ao Exército?

Cabe desde já ponderar, para que servem ou para que devem servir os incentivos. Sendo uma forma de motivar os jovens, para o voluntariado nas Forças Armadas, têm outra faceta, que corresponde ao cumprimento e ao funcionamento efectivo dos incentivos publicitados.

É um facto que os incentivos devem operar principalmente na saída do serviço militar, isto é, quando os voluntários e contratados têm que ser «devolvidos» à vida civil e necessitam de apoio à sua reinserção profissional.

Numa perspectiva de responsabilidade é evidente que essa reinserção é o fim último dos incentivos, mas existe alguma tendência, de quem estuda a forma de reforçar o voluntariado, para encará-lo apenas do ponto de vista de se ter uma «lista» de benefícios, a oferecer ou divulgar, esquecendo que a realidade por vezes é bem diversa.

Existe uma experiência anterior, de regimes de voluntariado e contrato que já tem doze anos, e é um dado incontornável que o melhor marketing, neste caso específico, é o da informação directa, prestada por quem já esteve nos regimes de RV e RC.

A nova Lei do Serviço Militar traz um aperfeiçoamento do leque de incentivos.

Dos que são inovadores, ressalta a preocupação da certificação da formação dada nas Forças Armadas, a possibilidade de atribuição de bolsas de estudo, a participação no pagamento de propinas dos contratados e ex-contratados durante um certo número de anos, e, talvez a mais significativa

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

pelo seu impacto social, a preferência nos concursos externos da função pública e a possibilidade de concorrer aos concursos internos.

### PROJECTO DE INCENTIVOS PARA OS MILITARES CONTRATADOS

Bolsas de estudo e Subsídio de pagamento de propinas.
Formação nas tecnologias de informação.
Formação e certificação profissional.
Direito a participar nos concursos internos da Administração pública depois de 5 anos de serviço.
30% Das vagas da GNR (Praças e Sargentos).
15% Das vagas da PSP.
10% Das vagas previstas para cada um dos cursos de formação profissional a realizar pelo IEFP.
30% Do número total de vagas de admissão ao conjunto dos concursos para ingresso na Escola de Sargentos do Exército e na Academia Militar.
35% Das vagas no apoio à inserção em actividades de cooperação técnico-militar com outros países.
Apoio à inserção em Organismos Internacionais.
Admissão aos estabelecimentos fabris das Forças Armadas.
Apoio técnico e financeiro à criação de Empresas próprias, com a majoração de 20% relativamente ao apoio financeiro concedido a fundo perdido ou à bonificação da taxa de juro, quando haja necessidade de recurso ao crédito.
Prioridade nas vagas para os Quadros de pessoal civil das Forças Armadas.
2% Das vagas para o Ensino Superior

Fonte: Associação Nacional dos Contratados do Exército

O regime de contrato (RC) é equivalente ao contrato administrativo de provimento e o militar contratado equiparado a agente administrativo.

Assim, os militares contratados, independentemente do seu valor e mérito, vêem os seus contratos cessar inesperadamente, sendo substituídos tempos mais tarde, por outros militares.

Se os incentivos visam, no final, a reinserção de quem tem uma situação profissional indefinida, não deverão estes beneficiar das correcções à ineficácia do sistema de incentivos vigente?

Para analisar correctamente esta questão, há que fazer uma decomposição dos diversos tipos de incentivos previstos na nova Lei do Serviço Militar, quanto à entidade responsável pela sua aplicação e gestão.

### 3.2. Quadro Legal de referência da Lei do Serviço Militar

A nova LSM, (Lei N°174/99 de 21 de Setembro), que só entraria em vigor em 14 de Novembro de 2000, aquando da aprovação do Regulamento da Lei de

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Serviço Militar (RLSM), vem introduzir alterações significativas das quais destacamos:

Define que *“em tempo de paz, o serviço militar baseia-se no voluntariado”* (artº1); Que o *“serviço militar abrange as seguintes situações: serviço efectivo; reserva de disponibilidade; e reserva de recrutamento”* (artº3º);

Que as modalidades do recrutamento militar são: *“o recrutamento normal, para a prestação de serviço efectivo no RV ou RC; o recrutamento especial, para a prestação de serviço efectivo voluntário nos QP; o recrutamento excepcional, para a prestação de serviço efectivo decorrente de convocação ou mobilização”* (artº7º);

*“A criação de um período experimental, que corresponde ao período da instrução militar”* (artº28º);

É instituído o Dia da Defesa Nacional, que visa *“sensibilizar os jovens para a temática da defesa nacional e divulgar o papel das Forças Armadas, constituindo a comparência um dever de todos os cidadãos”* (artº11º);

*“A atribuição a um órgão central, integrado na estrutura do Ministério da Defesa Nacional (MDN), a responsabilidade no planeamento, direcção e coordenação do processo de recrutamento e a atribuição da execução desse processo aos centros de recrutamento dos ramos ou integrados”* (artº12º);

*“A criação de um sistema de incentivos a regular por diploma próprio”* (art.º 48 e 49º); A eliminação gradual do SEN, num prazo que não pode exceder quatro anos, ou seja, até 19 de Novembro de 2004.

A nova LSM estabelece no seu art.º48º, que: *“a prestação de serviço efectivo no RV e RC deve ser incentivada pelo Estado; as medidas devem motivar a assunção voluntária da prestação de serviço efectivo nos RV e RC e promover e apoiar, a inserção ou reinserção do cidadão na vida activa civil, finda a sua prestação; os incentivos obedecem aos princípios da flexibilidade, diversidade e progressividade, tendo em conta a natureza e duração do serviço efectivamente prestado”*.

O ensino e formação ministrados nas FA's obedecem a sistemas de créditos ou módulos para que os respectivos graus e títulos correspondam aos conferidos nos sistemas educativo e formativo nacionais.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Por outro lado, no art.º50º, define que *“os incentivos podem revestir as seguintes modalidades: apoio para obtenção de habilitações académicas; apoio para formação e certificação profissional; compensações financeiras e materiais; apoio à inserção ou reinserção no mercado de trabalho; e apoio social”*.

A preocupação é crescente, quanto à reinserção sócio-laboral dos militares contratados, especificamente os do Exército, numericamente muito mais expressivos e, comparativamente, formados em especialidades menos atractivas para o Mercado de Trabalho exterior à Instituição Militar.

No entanto, a LSM remetia a regulamentação destes incentivos para um diploma próprio (artº49º), o que viria a acontecer em 15 de Dezembro de 2000, com a publicação do Decreto-Lei Nº320-A2000-RI.

Do preâmbulo deste decreto-lei, é possível deduzir o seguinte: que o sistema de incentivos tem dois objectivos fundamentais: atrair para as FA's voluntários suficientes, em quantidade, através da conjugação de remunerações pecuniárias e benefícios valiosos e melhorar a formação académica e profissional dos militares.

O sistema de incentivos enquadra-se num período de transição, durante o qual está previsto o acompanhamento da sua concretização, o que leva a entender que o mesmo tem um carácter experimental, e que fica em aberto a possibilidade da sua revisão e aperfeiçoamento, tanto na sua concepção, como na sua aplicabilidade.

A preparação dos contratados e voluntários, para a continuação da sua vida profissional, ocorrerá, em teoria, depois de terminado o serviço militar ou após o final do tempo prestado, pelos militares em RV e RC, por período idêntico ao que permaneceram nas fileiras.

Apesar da publicação deste Regulamento interno já em 1991, através da publicação do Decreto-Lei Nº336/91 em 10 de Setembro, o Estado definia um conjunto de incentivos de natureza sócio-económica, a propor à juventude, como contrapartida da sua adesão às modalidades de prestação de serviço não obrigatórias (RV e RC).

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Comparando os objectivos da legislação de 1991, com os do Regulamento de Incentivos de 2000, verificamos que, na sua essência, são idênticos, pois além de pretenderem atrair jovens para o RV e RC, pretende-se que os incentivos contribuam paralelamente para a valorização desses jovens.

Se quanto ao primeiro, é de fácil compreensão o propósito do mesmo, quanto ao segundo, o seu entendimento envolve questões mais complexas, nomeadamente a assunção que, além das suas tarefas e missões, uma nova função lhe é atribuída, o que tradicionalmente não acontecia, que é o facto de contribuir para a valorização dos jovens, a par de outras instituições do Estado.

A premência da problemática, da reinserção sócio-profissional, é encarada apenas em data muito próxima do findar do tempo legal de serviço ou após o conhecimento da não renovação do contrato.

Na legislação de 1991 (Dec. Lei 336/91 de 10 de Setembro), já se preconizava uma proporcionalidade entre os incentivos e a duração do serviço efectivo prestado (n.º 3 do art.º 1.º). Isso igualmente vem expresso no actual Regulamento de Incentivos.

As bolsas de estudo, o subsídio para pagamento de propinas e a generalidade dos incentivos relativos ao apoio à inserção no mercado de trabalho são aplicados, após a prestação de serviço, aos militares que estiveram em RC.

À questão de saber se caberá às Forças Armadas a tarefa de promover os jovens a seu cargo, nomeadamente incentivando a prossecução de estudos, responde a Direcção de Recrutamento do Exército, que são cerca de 75% os militares contratados que não concluíram o ensino Básico ou Secundário) e que não é vocação do Exército preencher essa lacuna.

*“Aponta-se terem as Forças Armadas uma missão distinta da Educação que deve ser deixada às escolas Apontam-se, por outro lado, as mais-valias que a Instituição pode retirar dessa promoção. A Marinha parece orientar-se mais para a segunda posição. Nesta linha, encetou recentemente um projecto de ensino a distância destinado precisamente a permitir ultrapassar o défice de habilitações académicas ao nível do 9º*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*ano de escolaridade, bem como a permitir o completamento do 12º ano” (MDN, 1994:3-5).*

Por outro lado, o Dec-Lei 336/91, de 10 de Setembro (art.sº2º e 3º) abrangia um incentivo relacionado com a Informação e Orientação Profissional, que tinha como objectivo apoiar o militar na definição de um projecto profissional civil, e proporcionar-lhe o respectivo encaminhamento.

As principais especialidades militares, para as quais o Exército actualmente forma voluntários, são 66. À excepção de duas, todas foram ligadas, pelos serviços de pessoal do Exército em conjugação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, a ocupações devidamente inseridas na Classificação Nacional das Profissões actualmente acolhida.

Tal correspondência não se coaduna no entanto à interacção qualificacional entre a Instituição Militar e o Mercado de Trabalho.

De facto, verifica-se (de acordo com as classificações propostas pelo próprio Ministério da Defesa Nacional) que apenas 18% das especializações permitem, não a certificação, mas o acesso directo à prestação de provas que, criadas legalmente pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional, poderão ou não permitir a equivalência de qualificações para o exterior do ambiente militar.

*“Dos restantes 82%, temos que, 54% permitem aceder a formação complementar destinada a viabilizar a certificação. As restantes especialidades (28% do total) não permitem, em princípio, que se aceda sequer a formação correlatada às tarefas desempenhadas, sendo dependente de proposta da hierarquia e de concordância de uma comissão conjunta IEFP/EME (Instituto do Emprego e Formação Profissional / Estado-Maior do Exército) o acesso a provas de avaliação que possam viabilizar uma qualificação que não é por princípio reconhecida” (MDN, 2002:12).*

Em relação aos restantes incentivos, que cada modalidade pode revestir, as principais inovações introduzidas pelo RI, em relação ao Dec-Lei 336/91, de 10 de Setembro são: *“o apoio para obtenção de habilitações académicas; a definição da especificidade de aplicação do Estatuto do Trabalhador-Estudante” (artº3º)*, que anteriormente se encontravam definidas pelo Despacho 263/96, de 15 de

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Novembro do General CEME; o facto de os Ramos facultarem a formação adequada na área das novas tecnologias de informação; “a disponibilização de salas de estudo e programas de apoio ao estudo” (artº7º).

Relativamente ao apoio para a formação e certificação profissional “estas podem ser conferidas pelas FA’s ou por instituições especializadas, sendo a primeira, destinada aos militares na efectividade de serviço em RV e RC e a segunda, por princípio, aos cidadãos que findaram a prestação de serviço em RC, nomeadamente cursos de reciclagem, aperfeiçoamento e reconversão profissional com vista à sua inserção no mercado de trabalho” (Capítulo III, Secção I e II).

É de referir a contingentação de 10% de vagas nos cursos do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) para os militares que tenham prestado serviço em RC, direito que conservam por período idêntico ao que prestaram serviço efectivo (artº14º).

A questão da certificação tinha já sido destacada implicitamente, quando ainda na Lei do Serviço Militar de 1987 (Lei nº30/87 de 7 de Julho, já citada), o artigo 35º definia que, “os cursos, disciplinas e especialidades ministrados nas Forças Armadas podem ser, para todos os efeitos legais, considerados equivalentes aos similares dos estabelecimentos civis de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos, desde que ambos incluam programas e matérias comuns ou correspondentes”.

Desta forma “se analisarmos os números da Formação Profissional orientada para a vida civil, que nos permitem aferir do efectivo cumprimento dos incentivos legais, concluiremos que, segundo dados do Estado-Maior do Exército, em 1998 apenas 9% dos contratados frequentaram cursos de Formação Profissional. Clarificando a cifra que acabamos de apresentar, sublinhamos o carácter grosseiro da nossa medida, pois que pressupõe que todos os alunos admitidos nas referidas acções de formação eram contratados” (Matos, 2000:11).

“Relativamente às compensações financeiras e materiais a fixação de um prazo que não pode exceder os 24 meses para que a remuneração dos militares em RV e RC seja equiparada aos níveis retributivos dos postos correspondentes dos QP” (artº20º).

O designado subsídio de integração (artº8º do Dec-Lei 336/91 de 10 de Setembro) é substituído por prestações pecuniárias mensais (art. 21º); “durante o período de instrução, os RV e RC têm direito a alimentação, alojamento e fardamento

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*gratuitos e após esse período, mantêm o direito gratuito à alimentação, mas quanto ao alojamento e fardamento aplica-se o regime estabelecido para os militares do QP” (artº22º).*

*“A atribuição de bolsas de estudo (artº23º) e subsídio para pagamento de propinas para militares que cessem o contrato em RC, por período igual ao número de anos que prestaram serviço efectivo” (artº24º).*

Apontamos algumas linhas que consideramos relevantes na ponderação do que são e deverão ser os sub-sistemas de Formação Profissional nas Forças Armadas, focando em particular o do Exército.

Apontamos desde logo a falta de evidência empírica da crença que uma maior oferta de Formação Profissional conduz, por si só, à facilitação da empregabilidade.

Sublinhamos depois que *“a Formação Profissional no Exército é fundamentalmente desligada dos projectos individuais dos formandos, é desenvolvida num âmbito falho de tradição em termos de investigação/inação no âmbito do processo educativo/formativo, já não pode transmitir as mais-valias que, no passado, quando se encontrava na vanguarda tecnológica, lhe eram próprias e pouco estudo sistemático desenvolvem para realmente conhecer os universos, a forma”* (intervenção apresentada ao Seminário «profissão e profissionalização militar» (IDN, 2000).

Mas, se o acesso à Formação Profissional é residual, o acesso ao ensino é também ele complicado.

*“Sendo as exigências do serviço particularmente absorventes e sobrepondo-se os imperativos do serviço à promoção do jovem, a possibilidade de estudar tem estado dependente, à falta de uniformização de critérios, da interpretação da lei ou boa vontade dos comandantes, a própria restrição da luz à noite, com horas de recolhimento obrigatório, é um real e particularmente premente obstáculo ao estudo só contornado, mais uma vez, pela boa vontade dos comandantes, o que conduz a uma variação de critérios fortemente penalizadora do sentido de justiça”* (MDN, 1994:6).

Podemos considerar, relativamente ao apoio à inserção no mercado de trabalho a cidadãos que prestaram serviço efectivo em RC, *“apoio técnico e financeiro na criação do seu próprio emprego ou empresa, no âmbito das Iniciativas*

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

*Locais de Emprego ou Criação do Próprio Emprego para subsidiados” (artº27º); “benefícios a entidades empregadoras, que admitam jovens que tenham prestado serviço efectivo em RC pelo período mínimo de cinco anos” (artº28º); “criação de condições de ingresso nos Quadros de Pessoal das Indústrias de Defesa” (artº29º), “na Função Pública” (artº30º), “em Organismos Internacionais” (artº3), “em actividades de cooperação técnico-militar com outros países” (artº32º), “nos Quadros de Pessoal Civil das FA’s” (artº35º) e “nos Estabelecimentos Fabris das FA’s” (art. º36º); “criação de contingentes de vagas para admissão aos QP da Guarda Nacional Republicana (GNR) e de outras Forças de Segurança” (artº34º) “e dos QP das FA’s” (artº33º); “apoio social o acesso ao crédito à habitação em regimes de crédito bonificado” (artº41º).*

A estrutura da DGPRM é essencial para permitir o uso das competências e atribuições que a legislação prevê, principalmente no que diz respeito às modalidades de incentivo, o apoio para a formação e certificação profissional e o apoio à inserção no mercado de trabalho, para que, no futuro, seja provável a delegação nos Ramos, das tarefas de execução cometidas à DGPRM.

Assim, e no que respeita especificamente ao Exército, não existe uma entidade que acompanhe e integre de forma centralizada, todos os órgãos que detêm responsabilidades no sistema de recrutamento, assim como na aplicação do sistema de incentivos, que lhe permita propor ajustamentos, durante o período de transição da conscrição para a profissionalização.

Desta forma e como proposta para resolução das problemáticas aqui suscitadas indicamos três caminhos possíveis, que se traduzem em modelos de acção: o modelo da ascensão, o da retribuição e o da integração.

O primeiro modelo, o da ascensão, consiste basicamente em facilitar e acelerar as promoções administrativas dos militares RC.

Esta modalidade permite fixar, duma forma expedita, num escalão com estatuto remuneratório, social e hierárquico minimamente aliciante, camadas significativas de militares contratados, que não disponham de habilitações para ingressar nas escolas militares, onde se formam os oficiais e os sargentos dos quadros permanentes.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O segundo modelo, o da retribuição, corresponde grosso modo ao conjunto de medidas já implementadas sob a designação genérica de «incentivos».

São três as lógicas tradicionais de concretização, a da remuneração, a da equiparação profissional e a da reinserção facilitada.

O aumento da remuneração, por si só, pode motivar um número elevado de ingressos mas, se não for acompanhado por algumas das referidas medidas, o efeito será sempre transitório, não chegando para estimular a fixação dos RC a uma carreira militar.

A equiparação profissional é um dos incentivos mais aliciantes mas infelizmente também um dos mais escassamente utilizados.

Primeiro, porque o leque das especialidades militares, com equivalência no mercado de trabalho, não é muito amplo; depois, porque o processo de legalização das equiparações continua a deparar com enormes resistências institucionais; e, por fim, porque, face à escassez crónica dos efectivos humanos, as Forças Armadas não podem dar-se ao luxo de «desviar», para essas especializações, senão pequeníssimas quantidades de militares.

A reinserção facilitada, por fim, consiste em assegurar, aos militares RC, que gozarão de preferência no acesso a determinadas profissões públicas e designadamente, às Forças de Segurança quando terminarem os seus períodos de serviço nas Forças Armadas.

Trata-se duma medida com elevado potencial de aliciamento, mas não podem deixar de ter-se em conta duas posições.

Uma claramente negativa, a dos sindicatos da Função Pública, que repudiam por inconstitucional a referida preferência, outra carregada de reservas, a dos representantes das próprias Forças de Segurança.

O terceiro modelo, o da integração, consiste, no essencial, em proporcionar aos militares RC a possibilidade de exercerem, nas Forças Armadas, uma dada profissão, em condições equiparáveis às das restantes profissões, descontando naturalmente as restrições específicas.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Esta opção terá de se apoiar em dois pilares em regime opcional ou «promoção por antiguidade», ou «flexibilização funcional».

As regras básicas seriam as seguintes: atingidos os 40 anos de idade os militares em RC seriam autorizadas a continuar ao serviço das Forças Armadas, podendo optar por uma promoção automática e única para o desempenho de funções tipicamente militares, ou pela passagem aos quadros do pessoal civil das Forças Armadas, para o desempenho de funções habitualmente cometidas a pessoal civil e nas mesmas condições deste.

De entre as vias mencionadas, a única que ainda não foi submetida à prova da concretização é a última, que podemos designar de dupla profissão, ou carreira mista. Resumindo, diria que se chegou à profissionalização das Forças Armadas por razões entendíveis, como a conveniência política e as pressões da opinião pública.


Desta amálgama de razões brotou um modelo que tarda em consolidar-se, tornando-se evidente que persistem problemas para os quais ainda se não encontraram respostas, nem encontrarão, provavelmente, enquanto se mantiver a opção por um modelo profissionalizado, mais barato e menos revolucionário do que um verdadeiro modelo profissional.

**PARTE III**  
**ESTUDO EMPÍRICO**





## CAPÍTULO 7 - APRESENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Com o objectivo de fornecer ao leitor uma visão da totalidade do universo relativo ao pessoal em serviço no Exército, organização à qual se reporta o nosso estudo, mas também das Forças Armadas Portuguesas em geral, apresentamos no início deste capítulo dois quadros e 4 gráficos que dividem o efectivo de militares dos três ramos em função do tipo de vínculo contratual que os une à Instituição militar:

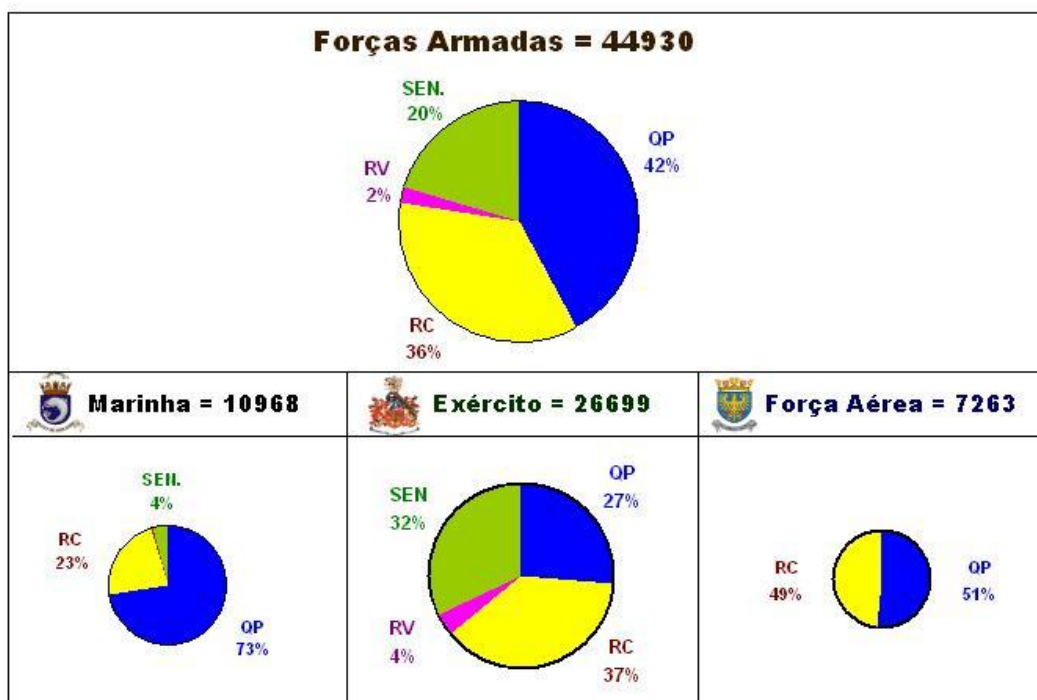
### a. Evolução dos efectivos segundo a forma de prestação de serviço

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>EVOLUÇÃO DOS EFECTIVOS MILITARES DE 1995 A 2002</b> <i>(No Activo, na Efectividade de Serviço, em 31 de Dezembro de cada ano)</i>									
<b>SEGUNDO A FORMA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO</b>									
 Marinha	QP	9.339	9.231	9.069	8.937	8.665	8.316	8.130	7.934
	RV/RC	2.168	2.371	2.052	1.938	1.942	1.928	2.534	2.562
	SEN	1.803	522	940	971	870	943	356	472
	<b>Total</b>	<b>13.310</b>	<b>12.124</b>	<b>12.061</b>	<b>11.846</b>	<b>11.477</b>	<b>11.187</b>	<b>11.020</b>	<b>10.968</b>
 Exército	QP	7.632	7.676	7.610	7.654	7.512	7.323	7.268	7.132
	RV/RC	11.574	12.492	12.233	11.149	10.887	10.759	11.143	10.923
	SEN	12.560	9.902	8.114	10.273	9.349	6.877	2.977	8.644
	<b>Total</b>	<b>31.766</b>	<b>30.070</b>	<b>27.957</b>	<b>29.076</b>	<b>27.748</b>	<b>24.959</b>	<b>21.388</b>	<b>26.699</b>
 Força Aérea	QP	4.254	4.212	4.102	4.086	3.977	3.924	3.740	3.723
	RV/RC	3.927	3.538	3.225	3.112	3.337	3.421	3.147	3.540
	SEN	1.365	182	0	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>9.546</b>	<b>7.932</b>	<b>7.327</b>	<b>7.198</b>	<b>7.314</b>	<b>7.345</b>	<b>6.887</b>	<b>7.263</b>
 Forças Armadas	QP	21.225	21.119	20.781	20.677	20.154	19.563	19.138	18.789
	RV/RC	17.669	18.401	17.510	16.199	16.166	16.108	16.824	17.025
	SEN	15.728	10.606	9.054	11.244	10.219	7.820	3.333	9.116
	<b>Total</b>	<b>54.622</b>	<b>50.126</b>	<b>47.345</b>	<b>48.120</b>	<b>46.539</b>	<b>43.491</b>	<b>39.295</b>	<b>44.930</b>

### b. Efectivos militares em Janeiro de 2004

		QP (activo)		RC		RV		SEN		TOTAL		
		Femininos	Masculinos	Femininos	Masculinos	Femininos	Masculinos	Femininos	Masculinos	Femininos	Masculinos	Gerl
 Marinha	Oficiais	28	1.327	62	96	0	0	0	0	90	1.423	1.513
	Sargentos	17	2.821	12	22	0	0	0	0	29	2.843	2.872
	Praças	80	3.661	238	2.129	0	3	0	472	318	6.265	6.583
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>7.809</b>	<b>312</b>	<b>2.247</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>472</b>	<b>437</b>	<b>10.531</b>	<b>10.968</b>
 Exército	Oficiais	38	2.589	158	629	3	10	0	16	199	3.244	3.443
	Sargentos	68	4.431	382	1.195	2	11	0	0	452	5.637	6.089
	Praças	0	6	855	6.727	17	934	0	8.628	872	16.295	17.167
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>7.026</b>	<b>1.395</b>	<b>8.551</b>	<b>22</b>	<b>955</b>	<b>0</b>	<b>8.644</b>	<b>1.523</b>	<b>25.176</b>	<b>26.699</b>
 Força Aérea	Oficiais	57	1.254	131	415	0	0	0	0	188	1.669	1.857
	Sargentos	37	2.375	66	165	0	0	0	0	103	2.540	2.643
	Praças	0	0	747	2.016	0	0	0	0	747	2.016	2.763
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>3.629</b>	<b>944</b>	<b>2.596</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.038</b>	<b>6.225</b>	<b>7.263</b>
 Forças Armadas	Oficiais	123	5.170	351	1.140	3	10	0	16	477	6.336	6.813
	Sargentos	122	9.627	460	1.382	2	11	0	0	584	11.020	11.604
	Praças	80	3.667	1.840	10.872	17	937	0	9.100	1.937	24.576	26.513
	<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>18.464</b>	<b>2.651</b>	<b>13.394</b>	<b>22</b>	<b>958</b>	<b>0</b>	<b>9.116</b>	<b>2.998</b>	<b>41.932</b>	<b>44.930</b>
		18.789		16.045		980		9.116		44.930		

c. Distribuição pelos diversos regimes de prestação de serviço efectivo



Fonte: Relatório de profissionalização das Forças Armadas / MDN

## 1. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DOS OFICIAIS SUPERIORES E OFICIAIS GERAIS DO EXÉRCITO

### 1.1. Postura dos militares do quadro permanente face aos militares contratados do Exército

Ao inquirirmos por entrevista directiva, cinco oficiais superiores e cinco oficiais gerais do Exército e do Ministério da Defesa Nacional, relativamente ao tema «Reinserção Profissional dos Militares Contratados no Exército Português» obtivemos as opiniões a seguir desenvolvidas.

As motivações que conduzem os jovens portugueses a ingressar no RV/RC enquadram-se numa perspectiva vocacional, embora vivida temporariamente e doseada pelo espírito de descoberta e aventura, com a perspectiva de acesso aos Quadros Permanentes das Forças Armadas.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Por outro lado, no âmbito ocupacional, as motivações que conduzem os jovens portugueses a ingressar no RV/RC, baseiam-se na predisposição de servir uma instituição, sendo remunerados o maior número de anos possível em situação de regime de contrato.

A opinião dos militares do quadro permanente é muito favorável no que respeita ao desempenho profissional dos oficiais e sargentos contratados. Na opinião destes, ambas as categorias, oficiais e sargentos voluntários, sejam RV ou RC, revelam sólida formação moral, boa apreensão dos conhecimentos técnicos inerentes ao seu desempenho no posto e predisposição para servir com disponibilidade.

Complementarmente, muitos manifestam possuir capacidade de liderança para desempenharem as funções de coordenação de órgãos ou de comando de sub-unidades de escalão pelotão, e em casos especiais, de escalão companhia/esquadrão. Acresce que, no caso de comando, se reportam nas suas opiniões à situação de «tempo de Paz».

A maior parte dos militares do quadro permanente considera a possibilidade de os militares contratados terem acesso ao quadro permanente do exército, salvaguardando, no entanto, que deverão submeter-se às mesmas provas globais de selecção a que submetem aqueles que iniciaram na Academia Militar ou na Escola de Sargentos o seu percurso profissional.

Não defendem, nem nunca defenderão, o automatismo do acesso directo dos militares contratados ao Quadro Permanente, nem qualquer solução mista que a esse acesso conduza. Na sua opinião um militar do quadro permanente tem de corresponder a formação de base e a saberes específicos, gradativos e inerentes a cada posto que compõe uma carreira. Entre esses saberes inerentes à profissão das armas, relevam: a arte da guerra e a técnica da guerra.

Ainda segundo os inquiridos, os militares do quadro permanente não devem ter direito ao usufruto dos apoios previstos no Regulamento de Incentivos, no que respeita à obtenção de habilitações literárias, pois recebem formação contínua militar ao longo da sua carreira de profissionais das FA e

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

adquirem nessa formação, as suas específicas habilitações literárias e profissionais.

A aquisição de outras habilitações literárias deverá ser proporcionada, aos militares do QP na medida em que aquelas sejam necessárias às FA, sendo nesta circunstância custeadas por estas. A atitude de formação de exclusivo interesse pessoal, assumida pelo militar do QP, deve ser apoiada pelas FA na exacta medida em que o Estatuto dos Militares das Forças Armadas já o prevê na actualidade.

No entanto frisam o facto de os cursos ministrados pela instituição militar, dando como exemplo os cursos de Estado-Maior, não terem uma equiparação com os cursos civis de pós-graduação ou de mestrado.

Na opinião dos inquiridos desta terceira amostra, existem itens no Regulamento de Incentivos que não têm suficiente expressão prática de apoio ao militar contratado, que não estão devidamente regulamentados, não se aplicam, apenas se enunciam e evitam, por essa razão, que o Sistema de Incentivos não seja realmente «um sistema». Os Incentivos mais frisados como aqueles com menos aplicabilidade são a formação profissional e a orientação profissional.

Assim, a reintegração profissional de um oficial ou sargento contratado que esteja «ao serviço» mais de 6 anos seguidos no campo técnico, será caracterizada por alguma facilidade no caso de ter ingressado na instituição já com competências que lhe garantam a reconversão ou a reclassificação quando surja o momento de voltar à vida civil.

Terão mais dificuldade se entraram na instituição sem possuir qualquer competência profissional, não lhe sendo possível adquiri-la no decurso do contrato com o Exército. No domínio afectivo, ajuízam que a reintegração social e profissional se efectua com dificuldade, seja qual venha a ser a ocupação profissional civil que desempenham, em virtude de terem de sublimar todas as valias afectivas adquiridas nas FA, e por razão do seu desempenho, em favor de uma profissão civil que assumirão em detrimento de um percurso

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

profissionalizante realizado nas FA e ao qual subjazia uma vocação que terá de ser esbatida.

O Exército proporciona aos militares contratados competências profissionais militares e algumas competências profissionais úteis à sociedade civil, tais como o sentido do dever, espírito de sacrifício, dedicação, espírito de missão, capacidade de desenvolver trabalho em equipa, valorização cívica e física, sentido da disciplina e conduta – valores esses pautados invariavelmente por normas éticas e critérios morais.

Na opinião dos inquiridos, a principal função do Regulamento de Incentivos é a de incentivar e captar, para a atitude opcional de exercer um Direito e um Dever de cidadania, o militar contratado que opta por um Serviço que o dignifica mas diferencia dos que não optam. O Sistema de Incentivos é na opinião dos inquiridos a compensação nacional para com os que optaram por fruir o direito de servir o País nas Forças Armadas.

Os mecanismos de orientação profissional fornecidos pelo Exército aos militares contratados, conhecidos pelos oficiais do quadro permanente resumem-se a mecanismos institucionais (internos ao Exército) de orientação profissional militar, adequados à escolha e à orientação do desempenho que o militar RV ou RC irá iniciar.

Quando questionados se a formação profissional ministrada no Exército é adequada às necessidades do mercado de trabalho civil, dizem haver segmentos de actividade do Exército que proporcionam o aprofundar ou o consolidar de competências profissionais que os militares contratados já detinham e, como tal, estão adequadas ao mercado de trabalho.

No entanto, em sua opinião, poucas são as competências profissionais adquiridas no Exército, com peso para influenciarem desempenhos no exterior.

Assim a Formação Profissional ministrada no Exército, tendo objectivamente em vista o futuro desempenho, na «vida civil», constitui, pontualmente, uma realidade; sendo, na generalidade, segundo os inquiridos, uma miragem!

## **2. OFICIAIS E SARGENTOS RC NO ACTIVO**

### *2.1 - Descrição biográfica dos inquiridos*

A população da amostra A, (N=100), relativa ao conjunto de oficiais e sargentos RC no activo, pertencente a 7 Unidades do Governo Militar de Lisboa, é constituída, na sua maioria, por militares do sexo masculino (79%).

Embora, desde 1991, as FA estejam abertas às mulheres, assiste-se, por agora, a um maior pendor da presença de homens. Tanto os homens como as mulheres estão distribuídos de forma proporcional pelas diferentes armas e serviços existentes no exército.

**Quadro 1 - Distribuição por Sexo dos militares RC**

Masculino	79%
Feminino	21%

A média de idades dos militares contratados da amostra A é de 24 anos. Os indivíduos concretizam o seu ingresso no Exército entre os 19 e os 27 anos. Os que entram mais tarde, já têm geralmente uma formação académica de nível superior.

A média de entrada mais baixa é a referente aos militares que ingressam nas tropas especiais. No caso da amostra estudada são os comandos, sendo notório que também são estes os que mais cedo entram no mercado de trabalho (25 anos). É no Exército que se assiste à saída mais tardia (depois dos 30 anos) e até ao limite de 36 anos.

Esta saída, efectuada no escalão etário mais tardio, deve-se, muitas vezes, à ausência de competências profissionais, que interessem ao mercado de trabalho civil. As rescisões de contrato são pedidas em face da obtenção de um emprego que ofereça estabilidade igual ou superior ao Regime de Contrato. Estas rescisões apenas são autorizadas após os primeiros seis meses de cada contrato anual.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

**Quadro 2 - Faixa etária dos militares RC**

Mais de 25 inclusive	33%
Menos de 25	67%

Dos militares inquiridos 84% são provenientes da grande Lisboa. Tanto os da região referida como os de outras regiões utilizam na sua maioria, as unidades militares para pernoitar. Com o fim do Serviço Efectivo Normal, a colocação perto da área de residência passou a ser possível, transformando-se mesmo em critério de incorporação.

**Quadro 3 - Origem geográfica dos militares RC**

Grande Lisboa	84%
Fora de Lisboa	16%

Dos militares RC, 74% têm pais com habilitações literárias ao nível da 4ª classe, o que revela que o extracto social de origem dos militares contratados não é elevado. As profissões dos progenitores destes militares estão relacionadas na sua maioria com o comércio e a actividade industrial. Não existem, na nossa amostra, filhos de quadros de empresas ou de pais com formação académica de nível superior.

**Quadro 4 - Habilitações literárias dos pais dos militares RC**

4ª Classe	74%
Mais da 4ª classe	26%

Grande parte dos sargentos e oficiais inquiridos possui, como habilitação literária de base, o 12ª ano. Apenas 23% tiveram uma actividade profissional anterior à sua entrada no RC. Este facto indica que os candidatos à prestação do RV/RC não constituem, em si, um grupo profissional especializado, com competências exteriores à sua especialidade militar.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

**Quadro 5 - Actividade profissional anterior ao RC**

Estudante	77%
Trabalhador estudante	9%
Trabalhador	14%

No nosso estudo foram inquiridos 68% de sargentos e 32% de oficiais no activo. Esta relação deve-se à existência de mais sargentos do que oficiais no activo em regime de contrato.

**Quadro 6 - Classe profissional (posto)**

Oficial	32%
Sargento	68%

Do conjunto de 7 unidades, pertencentes à Guarnição Militar de Lisboa, aquelas que nos proporcionaram mais inquiridos foram o Batalhão de Serviço de Transportes (30), e o Regimento de Infantaria nº1 da Carregueira (20). As especialidades mais comuns são as inerentes às armas 76%, e só depois as dos serviços, 24%.

**Quadro 7 - Especialidade no Exército**

Serviços	24%
Armas	76%

Dos inquiridos 65% estão no regime de contrato há menos de 4 anos, e 35% há mais de 4 anos, o que indicia que grande parte dos militares RC cumpre a totalidade dos 6 ou 8 anos de contrato possíveis, retardando desta forma a sua entrada no mercado de trabalho civil.

**Quadro 8 - Antiguidade na profissão militar**

Menos de 4 anos	65%
Mais de 4 anos	35%

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

As razões principais, para o ingresso no RC, estão relacionadas com o desemprego existente para 42% dos inquiridos. O desejo de fazer carreira, para 36% e, só depois, o gosto pela vida militar, para 12%.

Quanto às motivações, para o ingresso no regime de contrato, constatamos que existe algum desconhecimento sobre o tipo de vínculo que o RC proporciona ao candidato, daí que a segunda motivação mais referida tenha sido a vontade de fazer carreira no exército.

É de referir aqui que o Regulamento de Incentivos, não funciona como factor motivacional para o ingresso no Exército, o que remete a sua principal funcionalidade para a questão da reintegração profissional, veremos mais adiante se assim é.

**Quadro 9 - Motivações para o ingresso no Regime de Contrato**

Desemprego	42%
Desejo de fazer carreira	36%
Gosto pela vida militar	12%

### 2.2 - Progresso académico

Um dos aspectos que interessa analisar é se o regime de contrato proporciona ou não possibilidades para o progresso académico dos militares, facultando-lhes a prossecução dos estudos fora do Exército.

Para atingirmos este objectivo foram colocadas dez questões ao universo inquirido, questões que procuraram indagar da evolução das habilitações literárias desde a incorporação, e as motivações dos inquiridos para melhorarem a sua formação. Os resultados obtidos foram os que se seguem:

À data da incorporação, 10% dos inquiridos tinham concluído um curso superior e 12% estavam a frequentá-lo. Os restantes 79% apenas possuíam o 12º ano (quadro 10). Registou-se algum progresso, uma vez que o número de inquiridos a frequentar o ensino superior, e o dos que concluíram, subiu

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

claramente (5% de acréscimo de conclusões de cursos e 23 % de acréscimo de frequência).

### Quadro 10

Habilitações literárias quando entrou no Exército	Habilitações literárias que possui presentemente
12ª Ano - 79%	12º Ano - 51%
Frequência no Ensino Superior - 11%	Frequência no Ensino Superior - 34%
Formação Superior - 10%	Formação Superior - 15%

O facto de 61% dos inquiridos estar a estudar, é revelador de que o Regulamento de Incentivos, neste item específico, está a funcionar, e de que os militares RC estão conscientes da imperatividade da sua saída do exército.

### Quadro 11 - Presentemente encontra-se a estudar?

Sim	61%
Não	39%

De um modo geral, associa-se à escola e à sua «função de selecção» e diferenciação, mercê da atribuição ou não de um diploma comprovativo das suas capacidades, o aprofundar ou o limitar dos horizontes do indivíduo, no que respeita à possibilidade de obter e até de garantir um posto de trabalho a contento.

No mercado de trabalho, a competição pode assentar nos resultados obtidos na Escola. Quanto mais elevado é o nível de instrução do candidato, mais hipóteses tem de obter emprego.

O ensino institucionalizado tornou-se, desta forma, um dos principais agentes de estratificação, numa sociedade aparentemente meritocrática e móvel. Para ter «sucesso na vida», é quase sempre essencial ter sucesso na escola, obter as qualificações e os diplomas que proporcionarão, conjugadamente, um passaporte para ultrapassar as primeiras etapas de uma carreira profissional, e a garantia de que será realizada em contextos estáveis.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Quando existe um percurso escolar, paralelo ao regime de contrato no exército, os indivíduos, que estão sob este regime, municiam-se de instrumentos que podem facilitar a sua futura e obrigatória reinserção profissional.

A principal causa para os militares contratados no activo não iniciarem ou prosseguirem os estudos prende-se com a incompatibilidade com o serviço.

Os serviços de escala ou a actividade de instrução ocupam muito mais do que as 8 horas de serviço normais. Aliás o subsídio de condição militar que corresponde à isenção de horário é prova de que não estamos a falar de uma actividade profissional com horários definidos.

A localização geográfica da unidade, assim como o facto de se viver no quartel, são factores condicionadores da actividade escolar desenvolvida. Desta forma o ensino à distância poderia ser uma solução para 61% da amostra.

**Quadro 12 - Causas do abandono escolar dos militares RC**

Incompatibilidade com o serviço	39%
Localização da Unidade	22%
Falta de Motivação	12%
Razões Familiares	11%
Ausência de Informação	9%
Carências financeiras	7%

Os saberes adquiridos na escola, ou as competências adquiridas nos cursos de formação profissional devem estar ajustados às necessidades práticas do mercado de trabalho. No reconhecimento da incapacidade de garantir ao indivíduo uma formação prática, que o habilite a ocupar o seu lugar onde dele haja maior necessidade estará algum do insucesso do RC, no momento da reintegração na vida civil. No entanto, todo este sistema está sustentado na valoração que advém da avaliação escolar.

Assim, o militar RC pauta, as suas expectativas profissionais e as suas condutas consequentes, pelo nível das habilitações literárias que possui. É com fundamento neste «determinismo social», fruto da preparação, ou

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

impreparação académica, que muitos dos inquiridos avaliam a sua evolução socioprofissional.

No que respeita à relevância dos apoios pré-estabelecidos, no Regulamento de Incentivos para o estudo, 70% dos inquiridos consideram os dois dias por exame e as horas de estudo semanais pouco relevantes.

**Quadro 13 – Relevância dos apoios existentes para estudar**

Muito Relevantes	8%
Relevantes	22%
Pouco Relevantes	70%

Para os militares RC no activo é complicado prosseguir os estudos, pois as exigências do serviço são particularmente absorventes, sobrepondo-se os «imperativos do serviço» à promoção do indivíduo.

Assim, a possibilidade de estudar tem estado dependente da boa vontade dos comandantes, uma vez que não há uniformidade de critérios interpretativos da lei.

Os militares contratados inquiridos referem, como principais razões para não estudarem: a actividade militar inerente ao seu desempenho como RC; a localização da unidade face ao estabelecimento de ensino; a falta de vontade; motivos familiares; falta de informação; motivos financeiros.

Dos motivos apresentados para não estudar o mais referenciado é a incompatibilidade com o serviço.

A própria restrição da utilização da luz à noite, com horas de recolher obrigatório, é um real e particularmente relevante obstáculo ao estudo, só contornado, mais uma vez, pela boa vontade dos comandantes, o que conduz a uma diversidade de critérios fortemente penalizadora do sentido de justiça.

Da amostra recolhida, 51% dos militares no activo frequentaram estabelecimentos de ensino secundário. Os restantes distribuem-se pelo ensino superior público e cooperativo, sendo de destacar que o ensino privado se apresenta com uma percentagem de frequência ligeiramente superior.

**Quadro 14 - Estabelecimento de ensino que frequentou**

Ensino Secundário	51%
Ensino Superior Publico	23%
Ensino Superior Privado	26%

O acesso à Academias Militar, ou à Escola de Sargentos do Exército, numa tentativa de ingressar no «quadro permanente» do Exército, não é opção de fácil concretização. As vagas anuais na Academia Militar rondam cerca de uma centena, e as vagas da Escola de Sargentos não são muito mais. As admissões, segundo a nossa amostra, rondam os 5% de voluntários contratados.

Assim, as características do produto oferecido pelas Forças Armadas aos militares RC (o Regulamento de Incentivos), têm uma componente relacionada com a aquisição de habilitações literárias ou formação profissional.

As unidades militares proporcionam algumas condições particulares e muito específicas, no sentido da conciliação dos estudos com a actividade militar. Embora nem todas as unidades sejam disto exemplo, 23% da amostra refere que nas Unidades em que prestou serviço, existem salas de estudo. Apenas 11% indicam a existência de computadores.

**Quadro 15 - Facilidades para conciliar os estudos com a actividade militar**

Horário para estudo	26%
Sala de Estudo	23%
Computadores	11%
Não Têm	40%

Do conjunto de militares que estudam, apenas 3% refere que o seu comandante se interessa pelas suas classificações e pela frequência das aulas.

Da totalidade dos militares que estão a estudar, a maior parte está a frequentar uma licenciatura, sendo as mais procuradas (Direito, Gestão, Contabilidade, e Economia). É de acentuar que 43% dos RC da amostra A não está a estudar, o que pode indiciar uma deficiente utilização do Regulamento de Incentivos.

**Quadro 16 - Áreas de estudo dos militares RC**

Direito	42%
Gestão	25%
Contabilidade	18%
Economia	11%
Outros	3%

Embora existam apoios para a formação escolar, como aliás já foi referido, as habilitações académicas obtidas não se coadunam às especialidades que sargentos e oficiais têm na vida militar. Especialmente na classe de sargentos, a aquisição de maior graduação escolar não possibilita a subida de categoria profissional, simplesmente porque não está prevista a passagem de sargento para oficial só por ter atingido um maior grau académico.

**Quadro 17 - Adequação entre a especialidade militar e a formação académica**

Sim	5%
Não	95%

### ***2.3 - Formação e Certificação Profissional***

Como foi referido anteriormente, um dos aspectos, que interessa constatar é se o regime de contrato fornece, ou não, possibilidades, de aquisição de formação profissional, e quais as áreas em que tal se verificaria.

Para atingirmos este objectivo foram colocadas oito questões, através das quais procurámos indagar sobre a evolução da formação profissional dos RC, desde a incorporação, e sobre as motivações dos inquiridos para frequentarem os respectivos cursos.

Verifica-se (de acordo com as classificações propostas pelo próprio Ministério da Defesa Nacional), que apenas 18% das especializações permitem o acesso directo à prestação de provas perante o Instituto de Emprego e Formação Profissional, as quais poderão ou não permitir a equivalência de qualificações, para o exterior do ambiente militar, embora não atribuam certificação

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

profissional. Por sua vez 54% permitem aceder a formação complementar destinada a viabilizar a certificação.

As outras especialidades (28% do total) não permitem que se aceda sequer a formação correlata às tarefas desempenhadas. Depende de proposta da hierarquia e de concordância de uma comissão conjunta IEFP/EME (Instituto do Emprego e Formação Profissional/Estado-Maior do Exército), o acesso a provas de avaliação que possam viabilizar uma qualificação que não é, por princípio, reconhecida.

A circunstância, de ser entre estes 28% que a maioria dos efectivos se encontra inserida, representa, desde logo, uma importante fonte de preocupações.

### Quadro 18 – Sabia da existência de apoios para obter formação e certificação profissional?

Sim	78%
Não	22%

Para além da dimensão profissional, surge associada à formação profissional uma dimensão de carácter mais abrangente ligada à «qualificação para a empregabilidade».

No inquérito dirigido aos militares voluntários, nenhum colocou em primeiro lugar, para aderir aos regimes em causa, o desejo de frequentar cursos de formação profissional, o que contrasta grandemente com a ênfase colocada pelo Governo. No entanto, 81% dos inquiridos diz pretender frequentar um curso de formação profissional, pois considera ser um instrumento de trabalho útil para o seu futuro profissional.

Este facto decorre provavelmente da ignorância mútua sobre o regime de contrato, aquando do lançamento do RC, em 1991. O governo pouco sabia sobre as motivações e as aspirações dos jovens. Estes pouco sabiam sobre aquele regime, tendo, por vezes sido arrastados pela ideia de virem a fazer uma «carreira» nas FA's, expressão usada nas primeiras campanhas publicitárias.

**Quadro 19 – Gostaria de frequentar um CFP durante o RC?**

Sim	81%
Não	19%

O objectivo da formação profissional, a obter durante o RC, é o de fornecer qualificações profissionais que, por diversas razões, não foram adquiridas no ensino regular.

Essas qualificações são tidas como uma das ferramentas potenciadoras, para os militares na disponibilidade, aquando do ingresso no mercado de trabalho.

Quando interrogados sobre se já tinham tido oportunidade de se inscreverem para frequentar cursos de formação profissional, apenas 37% dos inquiridos referiram que isso já acontecera.

No entanto, destes 37%, só 21% se inscreveram, e destes apenas 16% frequentou a formação e recebeu certificado.

Os militares, que frequentaram cursos de formação profissional, afirmam tê-lo feito em Unidades/Estabelecimentos/Órgãos militares, e nos seguintes cursos: informática; línguas; operador de equipamento pesado de engenharia.

Dos militares que receberam certificado, todos referem ter frequentado cursos de formação profissional noutra unidade, diferente daquela onde estavam colocados, tendo aí recebido alojamento e alimentação.

Destes, 10 inquiridos classificam o curso que frequentaram, de «muito importante», para depois de terminado o contrato poderem procurar emprego. Quanto aos formadores, nenhum deles era militar.

Assim as áreas de preferência para a frequência destes cursos incidem principalmente na informática e na electrónica, pois são áreas em que se pode trabalhar sem ser necessário ter uma formação superior e para as quais existe mercado de trabalho quando findo o RC.

**Quadro 20 – Áreas de preferência para a frequência dos Cursos de Formação Profissional**

Informática	39%
Electricidade	27%
Saúde	20%
Línguas	14%

Embora o Regulamento de Incentivos preveja a possibilidade de qualquer um se inscrever num CFP, apenas 37% dos inquiridos mencionam já ter tido essa oportunidade.

Na opinião dos inquiridos, a formação profissional proporcionada pelo Exército não se coaduna com as necessidades essenciais do mercado de trabalho civil. Na generalidade, os inquiridos consideram que os indivíduos, na mesma faixa etária e com habilitações literárias semelhantes, mas a trabalhar fora do Exército, são mais reconhecidos e menos discriminados que aqueles cuja proveniência é o RC.

Os inquiridos da Amostra A, consideram, em comparação com pessoas com idêntica idade e formação académica mas a trabalhar no mercado civil, estarem mais protegidos da «agressividade empresarial», mas menos inseridos na realidade profissional que irá impreterivelmente ser a deles.

**Quadro 21 – Já teve oportunidade de se inscrever num CFP?**

Sim	37%
Não	63%

Existe, em nossa opinião, uma falta de consciencialização, por parte do Estado, das profundas diferenças estruturais e funcionais, entre a ocupação militar e as ocupações civis, o que pode resultar numa desadequação entre as competências profissionais dos militares RC, as necessidades empresariais da sociedade civil e do seu mercado de trabalho.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

A questão da certificação, tinha já sido destacada implicitamente, quando, ainda na Lei do Serviço Militar de 1987 (Lei nº30/87 de 7 de Julho), o artigo 35º definia que, *“os cursos, disciplinas e especialidades ministrados nas Forças Armadas podem ser, para todos os efeitos legais, considerados equivalentes aos similares dos estabelecimentos civis de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos, desde que ambos incluam programas e matérias comuns ou correspondentes”*.

Apesar deste facto, existe ainda uma grande discrepância entre o IEFP e o MDN, pois existem formações, no âmbito militar que não encontram paralelo com os cursos ministrados e certificados pelo IEFP, pela especificidade que caracteriza o desempenho profissional do militar.

Conscientes desta realidade 91% da amostra atribuem bastante importância à formação profissional desde que adequada às exigências do mercado de trabalho e 92% dos inquiridos sabe da existência de apoios para a obtenção de formação profissional dentro do Exército.

**Quadro 22 - Importância atribuída aos CFP**

Pouco Importante	9%
Importante	77%
Muito Importante	14%

Apesar disso nunca se inscreveram em cursos de formação profissional, devido à falta de informação; cursos sem interesse; actividade na unidade; vagas insuficientes, inscritos mas não chamado e ainda devido à não realização de cursos em que se inscreveram ou à falta de vagas nos mesmos.

Outras razões referidas para a não frequência dos cursos de formação profissional no Exército: incompatibilidade de horários; o conteúdo e o teor dos cursos (muito virados para a especialização militar); a obtenção de autorização de frequência por parte do comando; o público-alvo (militares QP/RC); e a ausência de certificação profissional.

Para 77% dos inquiridos, a formação profissional disponível no Exército não é encarada como um instrumento válido e só por si capacitante único para uma bem sucedida integração no mercado de trabalho civil.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

A falta de informação veiculada pelos comandos das unidades e o desinteresse pelas áreas de alguns CFP conduzem os militares RC à não frequência dos mesmos, pois um curso de formação profissional não garante um emprego, seja o curso ministrado no exército ou noutra local. O que se regista é a atitude de não frequentar CFP por desinteresse pelas áreas de alguns cursos.

**Quadro 23 - Motivos para não frequentar os CFP**

Falta de Informação	38%
Cursos sem Interesse	29%
Actividade da Unidade	23%
Inscrito mas não Chamado	10%

Saliente-se ainda que foi referido por 100% da amostra nunca haver recebido orientação profissional, pelo Exército ou por qualquer entidade exterior, contratada pelo Exército.

Este dado indica falta de colaboração entre a instituição militar e o IIEFP para a problemática da orientação profissional dos militares contratados que, ao findar o seu contrato não são orientados na procura de ocupação profissional.

**Quadro 24 - Orientação profissional dentro do Exército**

Recebeu	0%
Não Recebeu	100%

É de destacar que existem especialidades atribuídas em função do posto, e não em função da certificação (ex: um sargento licenciado em Psicologia não desempenha funções de Psicólogo), dado que esta especialidade não faz parte integrante do quadro de especialidades da categoria de sargentos.

Verificamos também que a maior parte das especialidades está relacionada com actividades específicas ao exército.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Ainda no que respeita à formação profissional existem 62% de militares da amostra não inscritos nos CFP, o que pode ser revelador de algum desinteresse relativamente ao conteúdo dos mesmos.

**Quadro 25 - Militares RC inscritos em Cursos de Formação Profissional**

Inscritos	38%
Não Inscritos	62%

Dos 38% inscritos em CFP, 64% estavam a frequentar o 1º CFP. O peso relativo dos participantes do sexo masculino (82%), é superior aos do sexo feminino (18%). 82% Daqueles que frequentaram estes cursos tinham o 12º ano. O IIEFP e o Exército foram as entidades que abrangeram o maior número de participantes, cerca de 20% e 80%, respectivamente.

**Quadro 26 - Áreas de formação profissional**

Informática	45%
Línguas	38%
Operador de equipamento pesado	17%

O Instituto de Emprego e Formação Profissional é a única entidade pública que presentemente certifica a formação ministrada pelo exército. Na prática e de acordo com as aspirações dos militares contratados é a informática que detém o maior índice de instruendos.

**Quadro 27 - A formação profissional reclassifica o militar RC?**

Sim	12%
Não	88%

### 2.4 - Inserção no Mercado de Trabalho Civil

Este item é apenas analisado no campo das representações sociais, pois, na realidade os indivíduos inquiridos ainda não passaram pela experiência da

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

(re)inserção profissional. No entanto 71% da amostra considera a hipotética entrada no mercado de trabalho como potencialmente problemática.

A preocupação, que se tem evidenciado no que toca à reinserção, tem de ser compreendida em sentido duplo.

Em primeiro lugar, deve reportar-se à problemática, actualmente tão debatida, da reinserção profissional lato senso, ou seja, da reabsorção, pelo mercado de trabalho, numa época em que a rotatividade entre empregos surge como marca característica.

A premência da preocupação com a reinserção sócio-profissional é, nesta amostra, encarada apenas em data muito próxima do findar do tempo legal de serviço, ou é apenas enfrentada após o conhecimento da não renovação do contrato. Tal não incentiva a frequência de formação profissional.

Cerca de 4 quintos dos militares contratados inquiridos, não têm qualquer experiência profissional anterior ao serviço militar, o que pode condicionar o processo de inserção profissional.

Visto que as competências adquiridas, no decurso dos contratos com o Exército, são extremamente viradas para dentro da instituição, e que as acções de formação visam quase sempre os interesses funcionais da instituição, estes dois factos aliados também servem de condicionante a essa mesma reinserção.

Como já foi mencionado, a totalidade da amostra refere nunca ter recebido informação e orientação profissional, por parte do exército. Nenhum dos inquiridos contactou uma UNIVA e quanto às razões porque nunca o fizeram, cerca de 98% não sabia da sua existência e 2% nunca necessitou.

Desta forma, e quando questionados acerca da sua entrada no mercado de trabalho, 71% da amostra diz que prefere não pensar no assunto, pois imagina que será um processo bastante delicado, e potencialmente traumatizante, quer pela possibilidade de ficar desempregado, quer pelas dificuldades de adaptação a uma nova realidade.

**Quadro 28 – Como imagina a entrada no mercado de trabalho?**

Problemática	71%
Normal	17%
Fácil	12%

Quando questionados sobre a frequência com que procuram emprego na sociedade civil, 37% dos inquiridos dizem candidatar-se ou simplesmente procurar emprego uma vez por mês.

Tendencialmente, à medida que se aproxima o fim do tempo previsto em RC o índice de frequência de procura, aumenta para semanalmente ou mesmo diariamente.

**Quadro 29 – Frequência na procura de emprego na sociedade civil**

Diariamente	23%
Semanalmente	25%
Mensalmente	37%
Não procura	16%

Outro facto a notar, é o de que 83% da amostra refere que o trabalho que desempenham no Exército, não tem paralelo, na sociedade civil, e que não exercem nenhuma actividade profissional da qual auferam rendimentos, que não seja a militar, à excepção de 37% dos licenciados.

Apesar desta situação, as competências fornecidas pelo Exército, que os inquiridos mais destacam são: a capacidade de assumir responsabilidades e tomar decisões; capacidade de liderança; e a capacidade de trabalhar em equipa.

O facto de 83% dos militares inquiridos confirmarem a falta de paralelo entre a função desempenhada no exército e na sociedade civil, confirma a distância que existe, ao nível funcional, entre estas duas realidades.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

### Quadro 30 - A actividade que desempenha no Exército tem paralelo na sociedade civil?

Sim	17%
Não	83%

Apenas 16% dos militares RC auferem vencimentos provenientes de actividades profissionais exteriores ao exército. No entanto constatou-se que estas actividades não substituem a actividade militar. Funcionando como suplemento financeiro à actividade principal, não garantindo uma ponte para a autonomia do emprego civil.

### Quadro 31 - Auferem rendimentos exteriores provenientes duma actividade profissional paralela?

Sim	16%
Não	84%

As UNIVAS não são publicitadas pelo Exército, chegando mesmo a existir uma certa resistência segundo a opinião dos inquiridos, à sua divulgação dentro das unidades militares.

### Quadro 32 - Conhecimento, sobre Unidades de Inserção na Vida Activa, vinculado pelo Exército

Sim	8%
Não	92%

A impossibilidade de o oficial contratado conseguir equivalência de posto na GNR, e o facto de não se poder candidatar, nem para a classe de praças, nem para a de sargentos, conduz o indivíduo a não concorrer a este Corpo.

No que respeita ao ingresso na Academia Militar, e apesar de existir uma cota de acesso para militares RC, até aos 27 anos de idade (10% do total das vagas), o que assiste-se é a um crescente número de militares da classe de

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

praças, com o 12º ano, numa faixa etária mais baixa a ocuparem essas mesmas vagas em detrimento de oficiais e de sargentos, os quais apresentam um baixo índice de candidaturas ao quadro permanente das Forças Armadas, assim como à PSP e à GNR.

**Quadro 33 - Candidaturas à PSP, GNR, QP das FA's**

Já se candidatou	19%
Não se candidatou	79%

As competências mais referidas como adquiridas durante a experiência militar passam pela capacidade de assumir responsabilidades e tomar decisões, sendo esta a mais valia encontrada quando se compara a profissão militar com outras de dimensão mais civil.

**Quadro 34 - Competências fornecidas pelo exército**

Capacidade de assumir responsabilidades e tomar decisões	47%
Capacidade de liderança	33%
Capacidade de trabalhar em equipa	20%

A inserção profissional dos militares contratados, no mercado civil de trabalho, geralmente é subsequente ao término dos contratos. Casos há em que, mediante autorização do Chefe de Estado-Maior do Exército, se desenvolvem actividades profissionais, no âmbito da prestação de serviços, nomeadamente na classe de militares RC licenciados. O nosso estudo não demonstra que estas actividades tenham continuidade após o fim do RC.

### *2.5 - Satisfação organizacional dos militares contratados*

A satisfação organizacional da classe dos contratados é medida, neste trabalho, pela execução e adaptação do Regulamento de Incentivos à realidade das Unidades.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Percebe-se, pela análise das respostas ao inquérito, que cada vez mais os militares contratados, em Portugal, se enquadram no modelo ocupacional e reflectem um pendor acentuado de insatisfação organizacional. Esta insatisfação é medida por um conjunto de opiniões relativas a vários itens.

Quando inquiridos sobre a sua integração na organização militar, a adequação da formação profissional, com as exigências do mercado de trabalho civil não apontam para um elevado índice de satisfação organizacional, pois 88% dos inquiridos considera-a pouco adequada.

**Quadro 35 - Adequação da formação profissional ministrada pelo exército com as exigências do mercado de trabalho civil**

Muito adequada	3%
Adequada	9%
Pouco adequada	43%
Nada adequada	45%

Os militares contratados apresentam um elevado grau de satisfação, no que respeita ao desempenho profissional, pois «acham-se tão profissionais» quanto os «camaradas» que tiveram 4 anos de formação militar na Academia ou na Escola de Sargentos.

As relações de trabalho são baseadas em princípios de competitividade (modelo ocupacional), e as relações de amizade confinam-se aos colegas com quem têm mais afinidades.

**Quadro 36 - Avaliação do desempenho profissional em função das expectativas**

Abaixo das expectativas	33%
De acordo com as expectativas	61%
Acima das expectativas	6%

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

No entanto 35% da população da amostra considera-se minimamente satisfeita com as condições de trabalho, mostrando vontade de permanecer nas fileiras caso tal fosse possível.

**Quadro 37 - Grau de satisfação com a profissão militar**

Muito Satisfeito	12%
Satisfeito	23%
Nada satisfeito	65%

A discriminação profissional entre os militares do quadro permanente e os militares RC, é bastante visível, tanto no que respeita às funções exercidas como ao prestígio das mesmas.

A existência de discriminação no desempenho profissional, entre militares do quadro permanente e contratados é um dos itens mais referenciados pelos inquiridos, que nos dizem que há um espírito de classe criado pela frequência da Academia Militar, que origina um fosso entre militares QP e RC do mesmo posto, no que respeita à progressão na carreira, e às funções exercidas.

Esta discriminação, segundo os inquiridos, também se estende aos militares do quadro permanente, que no seu percurso profissional não frequentaram ou a Escola de Sargentos do Exército, ou a Academia Militar. A variável discriminação assume aqui um pendor relevante, pois 81% dos inquiridos consideram-se discriminados pelos militares do Quadro Permanente.

**Quadro 38 - Discriminação profissional dos militares RC**

Existe	81%
Não Existe	19%

A ausência da chamada segurança no emprego (perspectivas de carreira), associada ao progressivo distanciamento da realidade civil, e um desconhecimento real do mercado de trabalho relativamente às competências

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

dos militares RC, conduzem o militar contratado à busca incessante do duplo emprego, ou da rescisão do contrato.

Quando comparam a sua situação profissional com indivíduos da mesma idade e formação, mas a trabalhar na sociedade civil, a principal «decalage» relaciona-se com a impossibilidade de vínculo no exército para além dos oito anos de contrato.

### Quadro 39 - Comparação com indivíduos inseridos no mercado civil de trabalho

Inexistência de condições de carreira no Exército	71%
Melhores Vencimentos	9%
Horários mais flexíveis	20%

Outro factor diferenciador do mundo militar e civil relaciona-se com a menor competitividade existente entre «camaradas» dentro do exército.

### Quadro 40 - A relação profissional com os «camaradas» é baseada em princípios de competitividade?

Sim	38%
Não	62%

Aliado a este facto estabelecem-se relações de amizade extra profissionais na sua maioria com os «camaradas de armas».

### Quadro 41 - As relações de amizade são na sua maioria com os «camaradas de armas»?

Sim	64%
Não	36%

Embora exista, na maior parte dos casos, um bom ambiente de trabalho, os militares RC estão em desacordo com a impossibilidade de graduação hierárquica superior ao posto de tenente, assim como consideram que a

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

duração do actual e do antigo RC (6-8 anos) é demasiado extensa, conduzindo à ilusão de continuidade e, conseqüentemente, à recusa da compulsividade da saída.

De acordo com os inquiridos, a solução para esta situação passaria ou pela redução drástica dos contratos para 2 anos, ou pela possibilidade de integração nos Quadros Permanentes, criando um Quadro Técnico com especialidades bem definidas.

### Quadro 42 - O militar RC deve estar limitado ao posto máximo de tenente?

Sim	7%
Não	93%

No que respeita ainda à discordância generalizada sobre a duração actual do regime de contrato, alguns apelam para os contratos de 20 anos. Outros, por sua vez, defendem a tese de que não se deveria poder estar mais de dois anos ao serviço das forças armadas, na situação de contratado. Embora podendo sair ao fim de dois anos de serviço, não o fazem.

Grande parte dos inquiridos não concorda com a duração do actual regime de contrato, pois considera que permite ao militar RC estar demasiado tempo ao serviço da instituição militar, afastando-o progressivamente da «realidade do trabalho civil».

A opção, sendo livre, apresenta riscos e custos que ao próprio compete quantificar ou alterar, escolhendo outra ocupação.

### Quadro 43 - Duração actual do Regime de Contrato

Concorda	18%
Não concorda	82%

Como resolução para esta dualidade de opiniões a possibilidade de integração no quadro permanente do exército, aparece como solução para 77%

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

dos inquiridos. A opção será puramente ocupacional e não se vislumbra que a vocação militar influencie estes 77%.

**Quadro 44 - Integração no Quadro Permanente do Exército dos militares contratados**

Concorda	77%
Não Concorda	23%

Apesar de todos os inquiridos serem militares RC no activo, apenas 12% destes aconselhavam um amigo a optar pela sua profissão. É excepção a condição de se pretender utilizar o tempo de serviço para se valorizar academicamente através do aproveitamento das vagas para as universidades, ou mesmo custear as despesas daí resultantes com o respectivo vencimento.

Os inquiridos manifestam alguma relutância em aconselhar alguém em se voluntariar para o RC, pois consideram que o tempo passado nas fileiras fez deles pessoas diferentes daquilo que seriam sem essa experiência, o que os distancia progressivamente da sociedade civil.

Os factores que contribuem para esta representação, relacionam-se com a interiorização da hierarquia militar, da cultura organizacional, dos processos ressocializadores, assim como um certo afastamento da sociedade civil, o que contribui para a criação de muitos receios relativamente à reintegração profissional.

**Quadro 45 - Se tivesse de aconselhar um amigo a optar pelo RC, o que lhe diria?**

Aconselhava no sentido do ingresso	12%
Desaconselhava o ingresso	88%

É quase unânime a opinião de que o exército transformou as formas de estar e de ser dos militares RC. Esta alteração baseia-se essencialmente no

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

processo de ressocialização que o indivíduo sofre no sentido de o «apagar» como ser individual e transformá-lo no reflexo da instituição militar.

### Quadro 46 – Considera que o exército fez de si uma pessoa diferente?

Sim	93%
Não	7%

A interiorização dos pressupostos que suportam a relação entre indivíduos pertencentes a classes profissionais diferentes no exército, condiciona a forma como o militar RC interpreta as eventuais alterações de estatuto profissional.

Assim, apenas 36% dos inquiridos conseguem imaginar ser chefiados por alguém que no exército, pudesse ter sido seu subordinado.

### Quadro 47 – Consegue imaginar-se a ser chefiado por alguém que no exército fosse seu subordinado?

Sim	36%
Não	64%

A forma como os inquiridos interpretam a sociedade civil leva-nos a concluir que o processo de ressocialização militar condiciona estes a sentirem-se mais integrados se a sociedade civil funcionasse de uma forma mais próxima aos fundamentos que regulam as forças armadas.

### Quadro 48 – Considera que a sociedade civil deveria «funcionar» de uma forma mais idêntica à organização militar?

Sim	61%
Não	39%

Como características essenciais da sua actividade profissional, os inquiridos destacam as seguintes:

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

**Quadro 49**

Trabalho em equipa	94%
Tarefas de coordenação	69%
Polivalência	77%
Autonomia	12%
Pensamento crítico	7%

Quando interpelados acerca dos seus objectivos a curto/médio prazo, apesar de sabermos que a ambição da maioria é a de passar por um processo de (re)integração profissional bem sucedido, 55% da amostra pretende continuar no regime de contrato.

Este facto é indicador de que estes indivíduos estão totalmente integrados na instituição militar, e que só não permanecem na mesma por impossibilidade de vínculo.

**Quadro 50 – Objectivos a curto/médio prazo**

Continuar no RC	55%
Arranjar emprego na sociedade civil	40%
Concorrer para os QP's	5%

Fruto desta situação, os inquiridos sentem-se inseguros, no que respeita ao processo de transição profissional, considerando que o mercado de trabalho civil os considera com poucas competências técnicas, assim como possuidores de vícios profissionais.

Quando se aborda a questão da integração no mercado de trabalho pelo lado do empregador, os militares inquiridos são homogéneos ao achar que existe um elevado desconhecimento, por parte deste, no que respeita às competências técnicas dos indivíduos que optam pelo regime de contrato no exército, assim como acham provável a existência de alguns preconceitos relativos a esta classe profissional.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

**Quadro 51 - Opinião acerca da forma como é visto o militar RC pelo mercado de trabalho**

Autoritário	23%
Desenquadrado	30%
Cheio de vícios profissionais	25%
Com poucas competências técnicas	22%

A discriminação na delegação de competências no exército, reproduz-se de forma inconsciente, na visão que têm da sua integração em contextos profissionais diferentes.

**Quadro 52 - Discriminação na delegação de competências dentro do exército**

Existe	77%
Não existe	23%

Apesar de tudo isto, a auto imagem, como classe profissional desligada de eventuais representações sociais, é positiva, pois 71% da amostra diz que empregaria um sargento ou oficial contratado, dado que, segundo os inquiridos, são pessoas disciplinadas e com sentido de responsabilidade.

**Quadro 53 - Empregaria um sargento ou oficial contratado?**

Sim	71%
Não	29%

### **2.6. Incentivos constantes do Regulamento de Incentivos**

A recente entrada dos militares contratados no Exército está a obrigar a uma renegociação de um espaço que sentem não ser o seu. Todos os comportamentos «autistas» poderão induzir dificuldades na partilha de valores militares, como o da camaradagem e o espírito de corpo.

A imagem dos militares contratados surge diferenciada da imagem tradicional dos militares do Quadro Permanente, o que não se traduz obrigatoriamente numa desvantagem ou numa dificuldade. Esta diferenciação

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

está ligada à possibilidade de intervir em mudanças institucionais, onde a capacidade de adaptação a novas realidades é uma mais valia.

Quando confrontados com o regulamento de incentivos, os militares contratados da amostra A valorizam, acima de todos os outros, o subsídio de (re)integração na vida activa, assim como a possibilidade de se candidatarem aos concursos internos da função pública. No entanto dizem-nos que estes incentivos não foram decisivos na opção de ingressarem no regime de contrato.

### Quadro 54 - Importância atribuída aos incentivos regulamentados

Subsídio de reintegração	100%
Concursos internos da Função Pública	84%
Vagas nas forças de Segurança	29%
Apoio à criação de empresas	12%

No que se refere aos incentivos a serem criados como mecanismos impulsionadores do ingresso nas fileiras, a possibilidade de existência de contratos, com duração de 20 anos, aparece como única e exclusiva condição para um correcto e honesto processo de recrutamento, pois 59% dos inquiridos considera-se defraudado no que respeita à impossibilidade de continuarem nas forças armadas.

O grau de importância, dado pela amostra A aos diversos incentivos contemplados no diploma legal, é mais acentuado no que respeita à possibilidade de acesso aos concursos internos da função pública; o direito de preferência nos concursos externos da função pública; e o subsídio de reintegração na vida activa.

No tratamento dos dados, apenas foi possível registar o número de militares, que fez referência a alguns incentivos a criar, pois nem todos responderam. Destes alguns apenas referiam um, enquanto outros referiram vários incentivos a criar.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

De qualquer forma é notório um certo pessimismo, no que respeita à futura aplicação dos incentivos já existentes, à excepção do subsídio de reintegração.

**Quadro 55 - Incentivos a serem criados**

Contratos de 20 anos	55%
Aumento dos vencimentos	20%
Pagamento da alimentação	15%
Melhoria das instalações	6%
Maior divulgação dos incentivos	4%

Destes dados a principal conclusão a retirar é a de que o diploma relativo ao Regulamento de Incentivos não está a cumprir, na totalidade, o principal objectivo para que foi criado, ou seja, a decisão de ingressar nas forças armadas não tem relação directa com os benefícios a retirar do respectivo diploma.

O facto de existirem ex-militares contratados no desemprego e com alguma mágoa relativamente à instituição que os «abandonou», não abona, em termos publicitários a favor da instituição militar.

Também a inexistência de orientação profissional, fornecida pelo Exército aos militares contratados, deixa transparecer despreocupação relativamente ao futuro profissional dos mesmos.

### **3. OFICIAIS E SARGENTOS CONTRATADOS NA DISPONIBILIDADE**

#### *3.1 - Descrição biográfica dos inquiridos*

Fazem parte desta amostra os cidadãos que já terminaram o seu vínculo contratual com o Exército, e que estiveram em RV/RC na classe de oficiais e sargentos desde 1991.

Do conjunto dos ex-militares contratados inquiridos (N=70), constatámos que a grande maioria pertence ao sexo masculino (83%). A baixa percentagem de mulheres nesta amostra deve-se, em nossa opinião, ao facto de ter havido, de início (1991), uma fraca adesão, ao regime de voluntariado, por parte do sexo feminino.

**Quadro 56 - Distribuição por Sexo**

Masculino	83%
Feminino	17%

No que respeita à idade, 82% dos inquiridos têm mais de 30 anos, o que é revelador de que a entrada no regime de contrato se dá após os 20 anos de idade e que os indivíduos, que optaram por este regime, permaneceram cerca de nove anos e meio no mesmo, ou seja, a totalidade do tempo previsto no respectivo «regime».

Dado que o limite de idade, para entrar em RC, é de 23 anos para não licenciados e de 27 anos para licenciados, podem existir situações em que, no limite, os ex-militares entrem no mercado de trabalho com 36 anos.

**Quadro 57 - Faixa etária**

Mais de 30 inclusive	82%
Menos de 30	18%

O facto de a amostra **B** não se restringir à Guarnição Militar de Lisboa, não impede que a origem dos inquiridos seja, quase na totalidade, da grande Lisboa, o que indica que o recrutamento voluntário no seu início, teve uma resposta mais significativa nas áreas urbanas.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

### Quadro 58 - Origem geográfica

Grande Lisboa	84%
Fora de Lisboa	16%

Ao contrário do que acontece com os militares no activo, os inquiridos desta amostra são, na sua maioria, pertencentes à classe de oficiais, não porque estes estejam em maioria relativamente aos sargentos, mas porque responderam com maior prontidão aos inquéritos recebidos nas suas casas.

### Quadro 59 - Classe Profissional

Ex-oficiais	68%
Ex-sargentos	32%

As armas mais comuns dos ex-militares são infantaria, artilharia, e cavalaria. Os serviços, que nesta amostra apenas correspondem a 24%, estão relacionados com especialidades para as quais se tornou necessário a existência de formação específica.

A principal fonte de recrutamento são os cursos especiais de formação de oficiais milicianos, cursos estes, que só tiveram o seu início em 1995. Já era uma das condições de acesso a exigência de uma formação superior anterior.

### Quadro 60 - Especialidade no Exército

Serviços	24%
Armas	76%

A quantidade de inquiridos que esteve ao serviço por um período inferior a 4 anos é ínfima (12%). É acima dos 4 anos de RC que se dão as primeiras desistências, embora pouco relevantes. Dos 88% que estiveram ao serviço mais de 4 anos, cerca de metade completou a totalidade dos contratos possíveis.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

**Quadro 61 – Tempo que passou em RC**

Menos de 4 anos	12%
Mais de 4 anos	88%

Dado que 2001 foi o principal ano de saída dos primeiros militares RC, em virtude do início deste regime ter ocorrido em 1991, 38% da amostra deixou de ser militar há mais de 2 anos.

**Quadro 62 – Anos que passaram após o RC**

Mais de 2 anos	38%
Menos de 2 anos	62%

Dos indivíduos que estão na disponibilidade há mais de 2 anos, a maior parte está empregada. Dos que estão há menos de 2 anos, 9% está unicamente a estudar e 33% procura emprego. Apesar de existir 54% de indivíduos empregados, isto não é sinónimo de total integração socioprofissional, pois, na sua maioria, estão em situação de trabalho precário.

**Quadro 63 – Situação Profissional**

Empregado	54%
Estudante	9%
À procura de emprego	33%

O principal motivo que conduz os ex-militares à saída do exército é o do término dos contratos, o que nos indica que na sua maior parte, passam por uma experiência de desemprego. Apenas 18% da amostra obteve emprego durante a prestação do serviço.

Na nossa amostra não existem casos de indivíduos recusados ou preteridos na renovação dos contratos, o que é indicador da extrema necessidade que o exército tem deste grupo profissional, no entanto existem 5% de ex-militares que saíram da instituição militar após os primeiros dois anos de serviço, que correspondem ao primeiro contrato bi-anual.

**Quadro 64 - Motivos para deixar o RC**

Término dos contratos	77%
Obtenção de emprego	18%
Desistência do RC	5%

No que respeita à aquisição de habilitações literárias durante o regime de contrato, assistimos a um acréscimo de 13% de frequência no ensino superior, a um aumento de seis pontos percentuais relativos à aquisição de um diploma, assim como, a uma diminuição de 19% de indivíduos com o 12º ano.

No que se refere à obtenção de habilitações literárias, concluímos que os ex-militares, que aproveitaram o tempo em RC para estudar, foram, principalmente, aqueles cujas Unidades estavam geograficamente mais próximas dos centros urbanos.

Os cidadãos que não estudaram, durante o serviço militar, apresentam como principais motivos para não o fazerem, o facto da actividade militar não o permitir (64%), e a falta de vontade e incentivo (36%).

Dos que estudaram, cerca de 88% refere ter beneficiado de época especial de exames e 12% concorreu ao Ensino Superior ao abrigo das vagas destinadas aos militares. Também referem que os estudos efectuados nas escolas civis, durante o serviço militar, lhes foram úteis para a sua inserção.

Verifica-se que a Amostra B tem uma população menos literata, relativamente aos militares que estão presentemente no activo, o que pode indicar um maior aproveitamento e conhecimento do Regulamento de Incentivos por parte dos actuais militares RC.

**Quadro 65**

Habilitações literárias quando entrou no Exército	Habilitações literárias que possui presentemente
12ª Ano - 81%	12º Ano - 62%
Frequência no Ensino Superior - 10%	Frequência no Ensino Superior - 23%
Formação Superior - 9%	Formação Superior - 15%

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Apesar de actualmente os cursos de formação profissional constituírem em si uma das principais apostas governativas para a obtenção de voluntários para o RC, constatámos, na nossa amostra, que durante os 14 anos de experiência e de vida do Regime de Contrato, apenas 21% dos inquiridos frequentaram os respectivos CFP.

No que respeita à formação profissional obtida na instituição militar, os inquiridos da amostra **B** também apresentam um índice de frequência nos respectivos cursos menor do que os da amostra **A**.

Este facto indicia não só uma melhor aplicação do Regulamento de Incentivos no presente, mas também um acréscimo no número de cursos ministrados tanto pelo IEFP, como pelo próprio exército.

Dos ex-militares, que frequentaram cursos de formação profissional, apenas 8% refere que os mesmos foram determinantes na obtenção do emprego actual.

Quando questionados sobre a razão porque não frequentaram cursos de formação profissional, cerca de 67% refere que os cursos não tinham interesse, 20% dizem que a actividade nas Unidades/Estabelecimentos/Órgãos não o permitia, enquanto 8% diz que, por causa do critério da antiguidade, não frequentou e 5% refere a falta de oportunidade e de informação como causa.

Cerca de 93% dos inquiridos nunca recebeu Orientação Profissional dentro do Exército, e os que receberam, fizeram-no fora da Instituição Militar.

**Quadro 66 - Frequência em CFP**

Frequentaram	21%
Não frequentaram	79%

A reorganização dos sistemas de ensino e instrução militar têm sido objecto de estudo e reformulação aturadas; no entanto, segundo o nosso estudo ainda não se atingiram patamares de créditos e módulos que permitam a validação automática e consequente atribuição, ou o reconhecimento por equivalência, de forma tão extensa quanto possível, de diplomas académicos ou

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

carteiras profissionais de valor aceite ou, em caso de alguma insuficiência, a possibilidade desses diplomas e títulos poderem vir a ser alcançados mediante a frequência a posteriori de créditos bem definidos.

Neste particular o ensino à distância pode assumir um papel decisivo no futuro. Não devem porém ser descuradas outras modalidades de aprendizagem flexível e intensiva.

Da amostra considerada 67% não encontraram qualquer relação entre a função exercida e as acções de formação. Também a ausência de certificação dos CFP, por entidades exteriores ao exército, é factor condicionador para a procura dos mesmos.

**Quadro 67 - Adequação dos Cursos de Formação Profissional**

Boa/Muito boa	33%
Não existe adequação	67%

A idade de entrada no mercado de trabalho civil, dos ex-militares contratados, é superior aos 30 anos para a maioria. Este facto que deve-se à possibilidade do militar RC estar cerca de dez anos ao serviço da instituição militar.

**Quadro 68 - Idade de entrada no mercado civil de trabalho**

Mais de 30 anos	64%
Até aos 30 anos	36%

### *3.2 - Inserção profissional*

Uma primeira análise, ao conteúdo dos inquéritos aplicados, permite perceber que a concepção de «inserção profissional», como articulação entre diploma e posto de trabalho, parece ter correspondência ao nível das representações da amostra **B**.

Com efeito, uma primeira análise das respostas revela-nos a existência de alguns temas apontados pelos ex-militares para definir «inserção profissional».

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Aquele que parece reunir maior consenso, no sentido em que é apontado por um maior número de inquiridos, é a «capacidade de desenvolver uma actividade profissional».

Por outro lado, no que se refere à obtenção do primeiro emprego, apenas 16% da amostra considerou fácil a sua reintegração no mercado de trabalho.

Desta forma, a «inserção profissional» é entendida também como um processo complexo, relativamente autónomo, o qual não pode deixar de ser analisado na perspectiva das políticas e estratégias das empresas e do Exército.

Independentemente da idade de entrada no mercado de trabalho, verificámos que 72% dos inquiridos estão empregados.

**Quadro 69 - Situação profissional**

Empregado	72%
Desempregado	28%

Destes 72% de indivíduos empregados, apenas 9% consideram que a formação profissional ministrada no exército foi muito importante e decisiva para a sua integração profissional. Mais uma vez é notória a desadequação entre a formação e as exigências do mercado de trabalho.

Sem perder de vista a importância que o momento reveste, somos levados a concluir que, actualmente, será muito mais ao nível de elaborações teóricas menos atentas, ou das realizadas no passado, que o processo de integração profissional dos ex-militares contratados é visto, como elemento secundário, no processo de recrutamento voluntário.

Embora o desenvolvimento tecnológico aproxime as competências civis e militares, o facto de a experiência profissional adquirida nas forças armadas, nomeadamente no Exército, muito poucas vezes ter um paralelo com as profissões civis, conduz o militar RC a não «apostar» na formação profissional fornecida pelo exército.

**Quadro 70 - Papel da formação profissional ministrada pelo exército para a reintegração profissional**

Muito importante	8%
Importante	11%
Pouco importante	81%

Os vencimentos auferidos no exército são considerados por 68% do total da amostra, como acima da média, não constituindo estes um motivo de desagrado, tanto nos sargentos como nos oficiais contratados.

**Quadro 71 - Representação sobre os vencimentos no Exército**

Muito Bom	11%
Bom	57%
Normal	22%
Mau	8%
Muito mau	2%

A dificuldade na obtenção do primeiro emprego é manifestada por 54% dos inquiridos, que consideram difícil a primeira colocação. Do mesmo modo 30% da amostra ainda não sabe o grau de dificuldade, pois está há menos de 3 meses no desemprego. As insuficiências do mercado de trabalho, no que respeita às capacidades de assimilação do ex-militar, enquanto mão-de-obra disponível e que se dispõe a trabalhar, são o factor mais importante no adiar da integração no mundo produtivo.

**Quadro 72 - Grau de facilidade na obtenção do 1º emprego**

Fácil	16%
Difícil	54%
Ainda não sabe	30%

No que se refere às principais diferenças entre a profissão actual e a militar, é salientada a existência de horários menos flexíveis e de um decréscimo na remuneração.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A quase totalidade dos inquiridos, não vê na sua integração profissional o passo anterior à aquisição do estatuto de civil, embora aqueles que trabalham no «mundo civil», assumam que, na presença dos seus colegas de profissão e com base no cumprimento das tarefas que lhes são conferidas, vão a pouco e pouco ganhando a sensação de integração e de estarem a lidar com iguais, «vestindo a pele» de civil.

Contudo, reduzem essa sensação, não tão plena quanto isso, ao espaço relacional, associado às tarefas profissionais. Fora desse contexto que, apesar das restrições, lhes impõe responsabilidades o mais das vezes nunca vividas até aí, continuam a sentir-se e a ver-se como militares.

Visão explicada com o continuar das suas explanações. Implícita ou explicitamente, estes indivíduos deixam transparecer a ideia de que vivem e experimentam uma verdadeira descontinuidade de estatutos.

Dividem a sua existência entre dois mundos: por um lado, o das responsabilidades, que vivem ou são socialmente associadas ao desempenho laboral, com que, mais tarde ou mais cedo, têm de se confrontar.

Por outro, depara-se-lhes toda a sua restante vivência; os espaços relacionais na sua grande maioria constituídos pelos amigos anteriores à integração profissional, para quem voltam ao fim do dia ou ao fim-de-semana, para retomar um discurso e práticas muito mais próximas daquilo que são as suas reais aspirações.

Os projectos estabelecidos não são muito claros nem precisos; nem ao nível de uma delimitação temporal objectiva, nem tão pouco no que se refere aos «instrumentos» a utilizar na concretização desses projectos.

A instabilidade económica e laboral parece reflectir-se no adiar de projectos concretos. Não querendo isto dizer que os inquiridos tenham aberto mão de planos, projectos, ou aspirações.

**Quadro 73 – Principais diferenças entre a profissão militar e a actual**

Menor discriminação profissional	14%
Menos regalias	21%
Horários menos flexíveis	33%
Remuneração inferior	32%

Verificou-se desta forma que 41% dos indivíduos mantêm a situação de contratados a termo certo, embora exista a possibilidade de se efectivarem nos respectivos empregos. Notámos também que o trabalho independente é cada vez mais comum nas ocupações profissionais dos ex-militares.

O trabalho no «mundo civil» surge como resposta à necessidade de garantir um pecúlio que lhes permita adquirir o que desejam e manter as suas vivências relacionais, as quais lhes impõem gastos.

No entanto, a convicção crescente da não existência, no «mundo civil», de espaço para uma total realização e concretização dos seus propósitos, aliada à percepção da precariedade que, nos dias de hoje se associa à realidade laboral, desaconselham ou fazem adiar qualquer medida mais aberta no sentido do corte com o regime de contrato.

Deparamo-nos então com indivíduos sobre os quais recaem expectativas sociais, mas aos quais se apresentam poucas soluções assumidas como dignas e condutoras de uma real e bem fundada adaptação ao núcleo social em que se produz a sua existência.

**Quadro 74 – Tipo de vínculo no emprego actual**

Quadro Permanente	23%
Contrato de Trabalho	41%
Trabalho Independente	36%

A experiência profissional adquirida no exército é muito pouco compatível com as exigências do mercado de trabalho civil. A especificidade das funções militares contribui para um desconhecimento das competências que caracterizam o militar RC. Assim, apenas 24% da amostra considera que o

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

currículo militar funciona como uma mais valia para a inserção no mercado de trabalho.

No que respeita ao papel do Exército na transposição do activo para a disponibilidade, 83% da amostra considera que não houve formação adequada nem orientação profissional aquando da passagem pelas fileiras. 17% Considera a formação obtida inútil para o processo de adaptação ao mercado civil, pois aquela tinha como objectivo a especialização interna e não o fornecimento de competências úteis para a sociedade civil.

### Quadro 75 - A inclusão da experiência militar no CV constitui uma mais valia?

Sim	24%
Não	76%

Em relação à população não empregada, existem várias causas que podem explicar os problemas do processo de integração. Paralelamente ao facto de não encontrarem emprego, os militares inquiridos consideram que as oportunidades com que se deparam se apresentam pouco satisfatórias.

As principais causas de insatisfação relacionam-se com a desadequação da formação académica e profissional, com os vencimentos oferecidos pelas entidades empregadoras, que conduzem o desempregado a concluir pela existência de maiores vantagens no «recebimento» do subsídio de desemprego.

Desta forma alguns aproveitam os 18 meses, nos quais têm direito ao referido subsídio, para estudar ou para desenvolverem actividades não declaradas.

### Quadro 76 - Principais razões para não estar empregado

Não encontrou trabalho adequado à sua formação	23%
Condições de trabalho pouco satisfatórias	18%
Não encontrou emprego	33%
Obtenção de subsídio de desemprego	11%
Continuou a estudar	15%

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Cerca de 60% dos ex-militares contratados, nos primeiros meses após o término dos contratos, experimentam mais de 2 empregos, o que revela, por um lado, a precariedade dos vínculos e por outro a incapacidade de integração em contextos profissionais diferentes.

**Quadro 77 - Número de empregos depois do RC**

Mais de 2	60%
Menos de 2	40%

Na maior parte dos casos (60%), os ex-militares RC enquadram-se profissionalmente entre os 8 e os 11 meses, embora este enquadramento não seja sinónimo de continuidade ou de estabilidade. É de referir também que 23% obtém um primeiro emprego após um ano na situação de desempregado.

Do universo de inquiridos, pertencentes à amostra **B**, grande parte esteve ao serviço durante o tempo máximo permitido, o que, por uma questão etária, dificulta o processo de inserção profissional.

A inserção profissional diverge em função do motivo que conduz o militar a sair do Exército. Quem abandona as fileiras antes do fim dos contratos, é porque arranja um trabalho que lhe dá garantias iguais ou superiores ao Exército, no que respeita aos vencimentos ou à possibilidade de carreira.

Por outro lado, e pelos dados da amostra, pode verificar-se que quem passa à disponibilidade por imposição do término dos contratos, geralmente experimenta uma situação de desemprego, que, em média, dura cerca de 10 meses.

Esta inserção tardia no mercado de trabalho, também obriga a que o ex-militar RC experimente um conjunto diverso de actividades antes de se enquadrar profissionalmente, facto que está relacionado com a ausência de especialização funcional para as profissões civis.

Além deste facto, o ex-militar também é obrigado a adaptar-se a um clima organizacional, forçosamente diferente daquele para que foi preparado.

**Quadro 78 - Tempo que levou a encontrar o 1º emprego**

Entre 5 e 7 meses	17%
Entre 8 e 11 meses	60%
Mais de 1 ano	23%

As entidades responsáveis pela integração profissional dos componentes da amostra **B** são na sua maioria empresas do sector privado, pequenas, médias ou grandes empresas que utilizam estes indivíduos para tarefas não especializadas. As empresas e os organismos públicos apenas integram 27% dos inquiridos, nomeadamente as entidades relacionadas com a segurança (GNR e PSP).

**Quadro 79 - Entidade Empregadora**

Empresas Privadas	65%
Estado	27%
Actividade por conta própria	8%

A categoria profissional mais comum aos ex-oficiais e sargentos RC, é a técnica, baseada não em graus académicos mas em especializações profissionais, em áreas tão díspares como profissionais de hotelaria, guardas prisionais, polícia judiciária, ou técnico de vendas.

Cruzando os dados relativos à situação profissional, com o tempo que já decorreu desde o fim do contrato com o Exército, observamos que a ocorrência de maior número de desempregados, se verifica no período que medeia desde que terminaram o contrato, até dois anos depois de o terem feito, situação que pode indiciar ser neste período que os cidadãos experimentam maiores dificuldades para se integrarem no mercado de trabalho.

**Quadro 80 - Categoria profissional mais comum após o RC**

Agente de segurança	26%
Técnico de vendas	29%
Bancário	20%
Pequeno empresário	17%

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Ao integrarem-se em realidades profissionais diferentes, a principal alteração mencionada é a mudança de categoria profissional, mudança esta acompanhada de uma alteração do vínculo contratual e de funções mais compatíveis com a actividade civil. O aumento salarial é apenas referido em 8% da amostra.

**Quadro 81 - Principais alterações resultantes da obtenção de emprego**

Aumento salarial	8%
Mudança de categoria profissional	88%
Funções mais compatíveis com a formação pessoal	76%
Alteração do vínculo profissional	55%

Paralelamente às alterações resultantes da obtenção de um emprego, existem também as principais dificuldades sentidas na obtenção do mesmo, das quais a mais evidente é a falta de experiência profissional.

Embora sujeito a confirmação, somos de opinião que existe alguma acomodação dos militares à situação de RC, quer por falta de um projecto de vida, quer pelo reconhecimento de que não se encontram numa má situação financeira.

De qualquer forma, quando arranjam emprego no exterior, o vínculo mais comum que conseguem com a entidade empregadora é baseado em contratos de trabalho a termo certo.

**Quadro 82 - Principais dificuldades na obtenção do 1º emprego**

Falta de experiência profissional	27%
Emprego temporário	23%
Remuneração insuficiente	14%
Desemprego elevado	36%

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

É interessante salientar que a principal estratégia para obtenção do emprego, passa pelos conhecimentos adquiridos, que potencialmente favorecem o referido objectivo. Situação esta, que poderá ser transversal a outras realidades, e que de alguma forma pode caracterizar alguns processos de recrutamento profissional.

**Quadro 83 - Como obteve o 1º emprego?**

Resposta a anuncio	24%
Envio de CV	16%
Inscrição em Centro de Emprego	15%
Criação do próprio emprego	12%
Conhecimentos	33%

O Exército também funciona como entidade fornecedora de competências profissionais e pessoais, sendo as mais referidas a capacidade de liderança e a capacidade de tomar decisões em situações limite.

**Quadro 84 - Competências fornecidas pelo exército**

Capacidade para tomar decisões	32%
Liderança	36%
Trabalho de equipa	20%
Organização e planeamento	12%

Não existe uma conexão visível entre a actividade militar e o tipo de emprego que se arranja após o RC.

A maior proximidade entre actividades é constatável nos indivíduos que optam por uma carreira na GNR, embora, mesmo nesta actividade, seja necessário toda uma formação complementar.

É de salientar que grande parte dos ex-militares RC saiu do Exército, devido à imposição do fim dos contratos, o que nos leva a concluir, que caso

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

fosse possível, grande parte dos sargentos e oficiais RC permaneceria nas fileiras, fazendo da actividade militar a sua carreira.

### Quadro 85 - Adequação entre a actividade militar anterior e o emprego que arranjou

Existe	9%
Não existe	91%

Um outro dado verificado foi de que, à medida que o tempo passa desde que terminaram os contratos, aumenta a distribuição dos assalariados indiferenciados em áreas profissionais dispersas, o que confirma que grande parte dos indivíduos, que entraram para o Exército com baixas qualificações (habilitações académicas e/ou profissionais), não adquiriram novas qualificações durante o serviço militar.

A qualificação escolar constitui decisivamente um recurso no acesso e legitimação de posições sociais e profissionais. As qualificações formais, fornecidas pelo sistema de ensino, transformaram-se numa exigência para a obtenção de empregos. Não porque garantam o acesso directo a qualquer emprego, mas porque o facto de não ter credenciais se constitui como uma grande desvantagem na competição por empregos.

Como principais causas, para não estar empregado, mais uma vez são referidas a ausência de experiência profissional, específica ou afim à actividade que se propõem desempenhar, e o reflexo da distância entre os dois mundos, o militar e o civil.

### Quadro 86 - Causas para não estar empregado

Idade avançada	9%
Falta de habilitações literárias	23%
Falta de formação profissional	44%
Más condições de trabalho	14%
Desadequação entre formação e ofertas de trabalho	10%

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

62% Da totalidade da amostra trabalha por conta de outrem e 38% estão desempregados. Entre estes, 5% prosseguiram os estudos.

A integração profissional é encarada nesta amostra, não só pela obtenção de um emprego, mas sim e principalmente pelo reconhecimento e pela aceitação de uma classe profissional com características adquiridas e valorizadas pela anterior entidade empregadora.

**Quadro 87 - Opinião sobre o conceito de integração profissional**

Adaptação e/ou adequação entre emprego e pessoa	16%
Capacidade de desenvolver uma actividade profissional	17%
Reconhecimento e aceitação no mercado de trabalho	35%
Satisfação e realização pessoal e profissional do indivíduo	18%
Arranjar um emprego	14%

A totalidade dos militares que passaram à disponibilidade por imposição, considerou bastante complicada a obtenção do primeiro emprego, mencionando diferenças estruturais entre ambos, ao nível do relacionamento com as chefias, com os colegas, os horários, as funções e o reconhecimento social.

Geralmente o primeiro emprego não se torna definitivo, constituindo-se em si como uma fase de transição para outra actividade, ou então como uma possibilidade de especialização.

Curiosamente, os inquiridos, apesar de acharem que a sociedade civil não se deve assemelhar ao «mundo militar», não consideram positivo o facto de poderem ser chefiados por alguém, que pudesse ser seu subordinado no Exército, o que revela um elevado grau de interiorização da hierarquia militar.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

### 3.3. Aplicação prática do Regulamento de Incentivos

Do conjunto de incentivos que o respectivo regulamento prevê, destacamos os seguintes:

**Quadro 88**

Contingentação de 2% das vagas de acesso ao Ensino Superior Público.
Acesso prioritário a 10% de vagas a cada curso de Formação Profissional a realizar pelo IIEFP.
Prestação pecuniária após o termo do Serviço Militar.
Fardamento, alojamento e transporte idêntico ao dos Quadros Permanentes (QP) das Forças Armadas (FA).
Atribuição da Bolsa de Estudos
Subsídio de pagamento de propinas
Subsídio de desemprego após o termo do serviço militar.
Direito de preferência no ingresso na Função Pública
Contingentação de 30% das vagas totais para os QP das Forças Armadas.
Contingentação de vagas para ingresso nos QP da GNR e da PSP
Prestações familiares e assistência na doença, extensivas ao agregado familiar.
Contagem do tempo de serviço militar para efeitos de cálculo da data de aposentação e reforma e do montante da respectiva pensão

Através dos dados recolhidos das amostras **A** e **B**, quanto à aplicação prática do regulamento de incentivos, sistematizamos o grau de funcionalidade de cada um dos 12 incentivos anteriores. Assim chegámos às seguintes conclusões:

A contingentação de 2% de vagas para os militares RC entrarem no ensino superior é utilizada por 13% da população, o que confere o grau de validade da mesma.

**Quadro 89 - Utilização da cota de acesso ao Ensino Superior**

Utilizou	13%
Não utilizou	87%

No que se refere ao acesso prioritário a 10% das vagas dos CFP do IIEFP, verificámos que existe falta de harmonização entre as tarefas desenvolvidas na

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Instituição Militar e o seu adequado reconhecimento, validação e certificação pela Sociedade Civil. Também verificámos a existência da necessidade de harmonização entre as avaliações periódicas efectuadas pela Instituição e as que são efectuadas tanto pela área Pública como pela Privada.

### Quadro 90 - Frequência dos CFP do IEFP através das vagas especiais para militares RC

Frequentaram	16%
Não frequentaram	84%

Por outro lado, a prestação pecuniária tradicionalmente conhecida por subsídio de reintegração é paga, de acordo com os anos completos de serviço. Por exemplo, «9 anos e seis meses», o tempo acrescido dos 9 anos não lhe será pago em duodécimos correspondentes à fórmula de cálculo dos anos completos, mas também não lhe será dada a possibilidade de completar o tempo restante para ficar com anos completos.

### Quadro 91 - Pagamento do subsídio de reintegração

Receberam	100%
Não receberam	0%

Às variáveis como fardamento, alojamento, alimentação e transporte, são aplicadas, mas tem de ser desenvolvido um quadro consolidado na sua aplicação, para que funcionem com maior qualidade, porque pesam na decisão de prolongar, ou não, a permanência nas «fileiras».

### Quadro 92 - Grau de satisfação com tipo de fardamento, alojamento e transporte

Muito satisfeitos	11%
Satisfeitos	77%
Pouco satisfeitos	12%

A atribuição de bolsas de estudo não está a ser aplicada de forma adequada (só têm direito a esta bolsa os ex-militares que estão na

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

disponibilidade e não recebam o subsídio de desemprego). Poderia funcionar também durante a permanência nas fileiras, até como prêmio ao esforço trabalho/estudo.

### Quadro 93 - Atribuição de bolsas de estudo aos militares na disponibilidade

Recebeu	9%
Não recebeu	91%

A atribuição do subsídio, para pagamento de propinas apresenta o mesmo problema que a atribuição das bolsas de estudo, pois são atribuídas sob concurso, não se podendo sobrepor a outros incentivos. Em nossa opinião estas matérias têm que passar a ser vistas como um investimento e não como um custo.

### Quadro 94 - Pagamento de propinas aos militares na disponibilidade

Foi pago	12%
Não foi pago	88%

No que respeita à atribuição de subsídio de desemprego, o Art.º 54º da Lei do Serviço Militar diz: “A habilitação a prestações de desemprego aplica-se nos termos da Lei Geral, quando por qualquer razão cesse a prestação de serviço.” No entanto existem alguns casos de «incompatibilidade» entre o direito simultâneo ao usufruto do subsídio de desemprego e o direito ao subsídio de reintegração.

A Segurança Social, e por razão de orientação interna, suspendeu (de forma ilegítima), durante o número de meses a que correspondia o direito ao montante de subsídio de reintegração, o direito de receber cumulativamente o subsídio de desemprego.

Esta situação abrangeu todos os militares contratados, entre 2002 e 2003, que, após 6 anos da prestação de serviço em Regime de Voluntariado e Contrato (RV/RC), têm direito ao abrigo da nova Lei do Serviço Militar, a receber, por inteiro e numa única prestação o valor da totalidade das

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

prestações, correspondentes a dois duodécimos da remuneração anual por cada ano completo de serviço efectivo prestado.

No respeitante às prestações de desemprego, 81% dos inquiridos habilitou-se às mesmas nos Centros Regionais de Segurança Social, tendo-lhes sido concedidas, embora metade não as tenha recebido desde o ano de 2001, pois foi estipulado pelo Ministério da Segurança Social, que os militares que recebessem o subsídio de reintegração correspondente a dois vencimentos por cada ano de serviço, perderiam o direito às prestações de desemprego, podendo-se aqui questionar a validade e a eficácia deste incentivo.

Assim, dos que experimentaram a situação de desempregado, apenas 77% da amostra teve direito à atribuição do respectivo subsídio.

**Quadro 95 - Direito ao subsídio de desemprego**

Sim	77%
Não	23%

A possibilidade de concorrer aos concursos internos da Função Pública traduz-se naquilo que existe na prática, que é a possibilidade de concorrer aos concursos internos da administração pública após cinco anos de serviço efectivo nas Forças Armadas, mas sem direito de preferência, ou existência de concursos específicos para militares contratados.

A falta de uma ponte clara entre a actividade militar e o funcionalismo público está a tornar este incentivo como uma miragem para muitos dos interessados. Os júris dos diversos concursos não estão ainda sensibilizados para a aceitação dos militares contratados por desconhecerem as suas competências profissionais.

**Quadro 96 - Concursos à Função Pública**

Concorreram	67%
Entraram	2%

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A contingência de vagas no acesso aos estabelecimentos militares de ensino é o único mecanismo que existe para o ingresso nos quadros das Forças Armadas, através da frequência da Academia Militar ou da Escola de Sargentos, para os quais existe uma quota de acesso inferior a 20%.

Por sua vez, a classe de praças não tem quadro permanente, e ainda não estão regulamentados os contratos de 20 anos para especialidades específicas. No entanto, no caso do acesso à GNR, passou a ser obrigatório, para o candidato, ter dois anos de serviço em RC, nas Forças Armadas.

**Quadro 97 - Ingresso nas Forças de Segurança**

Concorreram	39%
Entraram	17%

Noutra área dos incentivos e talvez na mais bem sucedida, constatámos que a assistência na doença, tanto no que respeita aos serviços hospitalares, como ao pagamento das despesas com a saúde, funciona ajustadamente, sendo extensiva ao agregado familiar do militar RC.

**Quadro 98 - Assistência na doença**

Comparticipada	100%
Não participada	0%

A contagem do tempo de serviço militar, para efeitos de cálculo da data de aposentação, da reforma e do montante da respectiva pensão, ainda não pode ser avaliada, pois o regime de contrato apenas tem 14 anos de vida. Assim, ainda não existem indivíduos nesta situação pois o RV/RC teve o seu início em 1991.

No que se refere ao acesso às políticas de apoio à juventude, o incentivo mais referido é o da atribuição de um subsídio de desemprego, que está previsto na lei para qualquer trabalhador com mais de seis meses de descontos, e que, no ano de 2002 e 1º semestre de 2003, não foi atribuído sob argumento de incompatibilidade com a atribuição do subsídio de reintegração.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Relativamente aos incentivos para jovens empresários, é de relevar a pouca utilização do mesmo. O motivo mais invocado para a sua não utilização tem a ver com o seu desconhecimento, ou com a não divulgação do Regulamento de Incentivos pelos respectivos Ramos».

Quando questionados se tiveram acesso a Políticas de Apoio à Juventude, no que respeita à habitação e instalação na vida activa por conta própria, 81% também desconhecia a existência destes apoios.

**Quadro 99 - Acesso às Políticas de Apoio à Juventude**

Habitação	8%
Programas de jovens empresários	3%

Através da análise dos quadros anteriores verificámos que, o principal incentivo utilizado na reinserção profissional dos militares RC é o do pagamento do subsídio de reintegração, que corresponde a dois vencimentos por cada ano de serviço.

Por outro lado, os incentivos menos conseguidos estão relacionados com a possibilidade de ingresso na função pública e no apoio à criação de empresas, facto que se deve há não existência de concursos específicos para militares RC, assim como à situação de inexistência de direito de preferência nos mesmos. Por sua vez, o apoio para a criação de empresas é concedido por concurso e baseia-se apenas na redução da aplicação de juros sobre os empréstimos atribuídos.

Ainda no que se refere ao subsídio de reintegração, a totalidade da amostra **B** refere que lhe foi pago o subsídio de integração e num prazo que vai de 2 a 3 meses. Quanto ao contacto com uma UNIVA, após o término dos contratos, 100% dos inquiridos dizem nunca ter contactado e apontam como motivos para não o terem feito, o facto de desconhcerem a sua existência (77%). Os restantes não necessitaram de o fazer, por já terem em vista um emprego quando terminaram o contrato.

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

Os incentivos mais utilizados, durante e após a prestação do serviço militar, para além do já referido subsídio de reintegração, baseiam-se no apoio social, na área da saúde, assim como na aquisição de habilitações literárias e formação profissional.

Por último, os incentivos mais referidos como essenciais para a cativação de novos voluntários passam pela criação de um quadro técnico, que dê acesso ao quadro permanente das forças armadas, ou na impossibilidade desta medida a elaboração de contratos de 20 anos, que permitam a requalificação no quadro de pessoal civil do exército.

### Quadro 100 – Sugestão de incentivos a serem criados

Criação de um Quadro Técnico	51%
Contratos de 20 anos	29%
Acesso à Função Pública	11%
Aplicação do novo EMFAR	9%

Ao sugerirmos que os cidadãos efectuassem um comentário livre sobre a criação de novos incentivos, a questão mais referida foi a «criação, no exército, de um quadro permanente ao qual pudessem concorrer militares contratados».

No entanto, também referiram: a necessidade de disponibilizar informação; que o Exército «cumprisse o que é prometido»; e houvesse maior oportunidade de frequentar cursos de formação profissional, assim como um acompanhamento por parte da instituição militar do processo de reintegração profissional dos «seus» ex-militares.

Percebe-se assim, pelos dados aferidos, que o sucesso do processo de profissionalização das forças armadas implica, por um lado, a criação de um quadro de praças, que possibilite uma «carreira profissional» a esta classe, com a conseqüente abolição da distinção entre militares profissionais e profissionalizados (militares RC), bem como a criação de condições reais para a efectiva reintegração daqueles que, durante o seu percurso como militares, não ganhem vínculo à instituição militar.

### **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A nosso ver só desta forma o recrutamento de voluntários para a prestação do serviço militar conseguirá atingir uma quota de mercado que tenha acesso a outras realidades profissionais. Doutra forma, a opção de prestar serviço no Exército constitui-se, fundamentalmente, como uma fuga ao desemprego para aqueles que têm menor capacidade de integração no mercado de trabalho.

## **CAPÍTULO 8 - ANÁLISE DOS DADOS**

### **1. O percurso profissional dos militares RC**

Dadas as características do novo regime de prestação de Serviço Militar (baseado em contratos anuais), e de acordo com a natureza e objectivos dos incentivos propostos a quem ingressa, constantes no projecto da nova Lei do Serviço Militar (aquisição de competências para futura inserção na sociedade civil), no nosso estudo foi adaptada uma postura de análise que coloca a instituição militar como um agente empregador, que interage e concorre com outros agentes.

É nesta perspectiva relacional que os militares RC ponderaram as suas decisões, analisando comparativamente as diversas propostas de emprego com que se depara. Existe desta forma um conjunto de questões que influenciam o percurso profissional dos militares RC.

Os militares contratados têm de passar por ocupações «civis», paralelas ou posteriores ao RC, às quais está associado o factor monetário, e o factor reinserção profissional.

A proposta que o Exército apresenta aos candidatos, é uma pseudo proposta de entrada no mercado de trabalho, pois as percepções referentes ao mesmo, deverão ser analisadas à luz de um contexto de influências dinâmicas, que permitam, em última análise, uma continuidade na área funcional.

A vivência profissional dos inquiridos; a posição face ao primeiro emprego; a influência da rede social na percepção do mercado de emprego; as características mais valorizadas num emprego; e a postura face à possibilidade de desemprego, caracterizam o processo de integração profissional

É também essencial clarificar o que se entende, nesta investigação, por inserção profissional, pois foge um pouco ao conceito tradicional, ou seja o período entre a saída do sistema de ensino e formação e a obtenção de um emprego.

Desta forma e devido à especificidade da situação de RC, a inserção profissional desta classe é entendida como o período que medeia entre o

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

término dos contratos e a obtenção de um emprego que pressuponha continuidade, o que difere do contexto tradicional da inserção profissional dos jovens.

Os militares contratados, na sua maioria, só entram no mercado de trabalho oito anos depois da sua faixa etária de referência, o que pode ter duas repercussões; ou utilizam esse período para se munir dos instrumentos necessários, apesar do desfasamento etário, e reduzem o risco de desemprego, ou se acomodam a uma situação criadora de uma estabilidade virtual, aumentando claramente esse risco.

Tomando como referência a Teoria da Expectativa de Vroom, ao verificarmos que o Exército raramente corresponde às expectativas dos militares que pretendem ingressar em RV/RC, podemos inferir que se os militares procuram determinados objectivos e não vêm relação dos mesmos com o seu desempenho, então é porque não entendem a ligação entre o que fazem e o resultado que pretendem alcançar, o que pode traduzir negativamente ao nível do seu desempenho.

Tomando como referência a Teoria dos Dois Factores de Herzberg, tal como foi apresentada, consideramos que as habilitações literárias e a formação profissional dizem respeito ao desenvolvimento pessoal, sendo por isso factores motivadores, os quais, quando presentes, geram satisfação e quando ausentes, geram ausência de satisfação.

Com o objectivo de interligar a teoria Institucional/Ocupacional de Charles Moskos, apresentada no enquadramento teórico deste trabalho, com a análise dos dados provenientes das duas amostras, relacionámos seis perfis de enquadramento, no sentido de estabelecer uma classificação que relacione as características da amostra com as características de cada modelo teórico.

Assim, o primeiro perfil, que designamos por **ocupacional**, agrupa itens que sugerem a associação directa entre a orientação para a missão e os interesses pessoais do indivíduo; rejeição da imperatividade do deslocamento; preocupação com a aquisição de conhecimentos profissionais não relacionados com a subida de posto; a intenção de permanecer ou sair do Exército em função

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

das propostas de trabalho; o aumento do nível socio-económico; a escolha da profissão por razões de alguma segurança de emprego; a prevalência dos interesses pessoais face aos interesses da Organização; e os factores motivacionais baseados em perspectivas de carreira.

Por sua vez o perfil designado por **Vocação**, associa directamente itens relativos; ao gosto pela missão e interesses pessoais; à orientação pela ética profissional, por regulamentos e normas; à apologia do cerimonial militar; à possibilidade de perda da condição militar, em caso de saída; e escolha da profissão pela possibilidade de serviço à nação.

O perfil, designado por **profissional independente**, sugere que os indivíduos sejam orientados pela ética profissional em detrimento dos regulamentos, prefiram a redução do cerimonial militar, gostem de servir em forças internacionais, optem pela transformação dos benefícios sociais em dinheiro ou subsídios, sejam orientados para os objectivos da profissão, em detrimento dos objectivos fixados pelo comandante, prefiram a iniciativa às leis e regulamentos, e as responsabilidades aos factores de avanço na carreira.

O perfil designado por **Operacional**, aborda os indivíduos que terão alguma tendência a aceitar serem deslocados, preferirem missões de preparação para a guerra, pouco preocupados com a aquisição de conhecimentos profissionais, e com medidas que favoreçam o reconhecimento público da instituição militar, dirigidos preferencialmente para os objectivos do comandante, alguma prevalência dos interesses da organização, sobre os pessoais, e com uma orientação de tipo burocrático na avaliação do desempenho (aptidões relativas ao serviço).

O perfil **Acomodação**, define os militares com pendor institucional, mas condicionados pelo fim dos contratos. Indivíduos nestas condições são favoráveis ao incremento do cerimonial; aceitam os benefícios sociais do posto; têm intenção de permanecer na organização; possuem pouca motivação para o estudo exterior ao exército; admitem um leque alargado de funções e tarefas.

Por último o perfil **Institucional**, caracterizado pela realização profissional com a subida de posto; preferência pelos benefícios sociais; opção

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

pela natureza institucional da remuneração; orientação para os factores de carreira; e atribuição de estatuto social através da profissão.

Estas designações também se podem apresentar por opostos, como fez Charles Moskos, a saber: *“Institucional-Ocupacional; Vocação-Emprego; Profissional-Burocrata; Operacional-Tarefas; Opção familiar-Perfil aventureiro; Acomodação-Especialização; Carreirismo-Materialismo”*. (1988:67).

Nas nossas duas amostras, e através dos dados recolhidos pelos instrumentos de pesquisa, percebemos que os oficiais e sargentos contratados têm posturas diferentes consoante o tempo de serviço prestado.

À excepção do factor acomodação, que podemos encontrar em militares com qualquer antiguidade, e que se baseia não tanto em factores organizacionais, mas em características de personalidade, todos os outros perfis de enquadramento são distribuídos por diferentes etapas.

Desta forma os perfis vocacionais, operacionais e institucionais estão mais presentes nos militares contratados com menos de 4 anos de serviço. Por outro lado a vertente ocupacional e a profissional encontram-se, com maior facilidade, nos militares contratados, que estão mais próximos do fim dos contratos.

A intenção de permanecer na organização (grau de satisfação), parece ser mais própria aos que obtêm valores altos nos perfis Institucionais, (Vocação) e (Acomodação). Pelo contrário aqueles com maiores características de profissionalismo independente parecem ser os que menos satisfeitos estão com a organização.

Assim, a diminuição do sentimento de pertença à organização, é acompanhada do aumento do carácter ocupacional dos indivíduos. O «sentir-se militar» traduz mais uma ligação à organização do que à profissão.

Os perfis derivados desta análise constam de quatro construções diferenciadas. O primeiro tem a ver com a opção entre ver a profissão militar como vocação ou como emprego; o segundo distingue os que colocam os interesses da organização à frente dos pessoais; o terceiro diferencia os que se sentem bem num exército prestigiado e institucional, dos insatisfeitos com a

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

organização militar por razões materiais; por último o quarto sugere a opção entre uma orientação do tipo profissional liberal, prezando a iniciativa, a responsabilidade e os objectivos profissionais, numa orientação mais do tipo burocrático, onde se dá mais importância a regulamentos, ao cumprimento das ordens e à subida de posto.

Conforme nos diz Robert Merton “*A burocracia leva ao máximo a segurança vocacional. A função da estabilidade no cargo, da aposentadoria, dos aumentos de salário e das promoções regulamentadas é assegurar o desempenho devotado dos deveres do cargo, sem atenção a pressões estranhas. O principal mérito da burocracia é a sua eficiência técnica, com grande apreço dado à previsão, velocidade, controle, perícia, continuidade, discricção e ao rendimento satisfatório do dinheiro exigido dos contribuintes. A estrutura assim montada aproxima-se da completa eliminação das relações personalizadas e das considerações não racionais*” (1970:272-273).

Os dois primeiros são característicos de uma orientação vocacional centrada na organização; os segundos sugerem um posicionamento orientado para o interesse próprio e de insatisfação com a organização militar.

Observou-se, nesta investigação, que os militares contratados nos últimos 4 anos de serviço estão menos satisfeitos com a organização, não exibem qualquer sentimento de pertença e estão orientados para os interesses pessoais, em detrimento dos da organização.

As fontes de insatisfação têm a ver principalmente com a dependência acentuada da retribuição material e a impossibilidade de fazer carreira no Exército. Desta forma a motivação profissional, o grau de identificação com a instituição militar, assim como a realização profissional, apresentam um pendor mais positivo dentro da amostra **A**, nos militares com menos de 4 anos de serviço.

A alteração do estatuto sócio-profissional, as repercussões do processo ressocializador e a mudança para um modelo ocupacional estão bem mais presentes também na Amostra **A**, mas com militares no activo com mais de 4 anos de serviço. Por último a integração no mercado de trabalho, e a utilização

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

do regulamento de incentivos são dimensões para aferição única e exclusivamente da amostra **B**.

Ao analisar as respostas dos inquiridos e tomando como referência três momentos diferentes (os primeiros 4 anos de contrato, os últimos 4 anos, e a passagem à disponibilidade), percebe-se que existe uma adequação entre o modelo teórico de Moskos (Institucional/Ocupacional), e a experiência por que passam os militares RC, pois, nos primeiros 4 anos de serviço, os inquiridos apresentam características vincadamente institucionais, como uma elevada motivação para o desempenho das tarefas, um elevado grau de identificação com a instituição militar e um sentimento de realização profissional considerável, associado à relativa distância do fim do RC e à esperança de uma alteração conjuntural, que permita a integração nos quadros permanentes ou a abertura dos contratos de longa duração até 20 anos.

Os indivíduos, nos últimos 4 anos de contrato, apresentam, por sua vez, uma diminuição considerável do pendor motivacional, que se traduz em diferentes necessidades, passando pela necessidade de formação académica e profissional, de realização profissional exterior ao Exército, de compensações monetárias, do aumento da competitividade e do duplo emprego.

A aproximação gradual da passagem à disponibilidade, em interacção com a alteração do estatuto sócio-profissional, e a imperatividade da integração em contextos profissionais diferentes, conduz o militar contratado a uma aproximação forçada da realidade do mercado de trabalho civil, obrigando-o, a apetrechar-se dos instrumentos necessários a uma integração bem sucedida, forçando a um distanciamento dos ditames «institucionais» que o ressocializaram, e em não raros casos, a algum ressentimento relativo à organização militar, conforme o que nos diz um dos inquiridos da amostra B *“perdi os melhores anos da minha vida ao serviço do Exército e agora fazem-me um almoço de despedida e voltam-me as costas”*.

Esta experiência, que passa pelo afastamento forçado da instituição militar, por parte do militar contratado, é potencialmente mais traumatizante,

## Militares Contratados: Vivência e Reintegração

para aqueles que cumprem a totalidade dos contratos, dado que são estes que sentem mais dificuldades na reinserção profissional.

Tendo por base as dimensões de análise aferidas da hipótese central (A perspectiva de falta de continuidade imposta pelo tipo de vínculo profissional, conduz o militar contratado a uma **desmotivação gradual**, a uma **ausência de identificação com a instituição militar**, assim como à **procura de realização profissional no exterior da instituição**), verificámos que existem aspectos mais presentes nos primeiros 4 anos de serviço e que, após este período, outros factores assumem uma importância maior na vida dos militares RC.

DIMENSÕES	1ºS 4 ANOS	ÚLTIMOS 4 ANOS	DISPONIBILIDADE
<b>Motivação profissional</b>	Interesse metódico e sistemático em melhorar os conhecimentos profissionais	Desinteresse gradual em adquirir novos conhecimentos	Ausência total de interesse pela profissão militar
<b>Identificação com a instituição militar</b>	Integra-se facilmente no grupo, intervindo sempre que solicitado	Evita as responsabilidades. Pouca iniciativa	Sentimento de rejeição
<b>Realização profissional</b>	Cumprir os objectivos não questionando as ordens	Realização de tarefas rotineiras	Frustração profissional
<b>Alteração do estatuto socioprofissional</b>	Passa de civil a militar	Preparação para a entrada no mercado de trabalho	Nova profissão
<b>Repercussões da ressocialização militar</b>	Adequação total às normas e valores militares	Sensação de afastamento da sociedade civil	Dificuldades de inserção na sociedade civil
<b>Mudança organizacional</b>	Excepcional adaptação ao modelo ocupacional	Duplo emprego	Aumento da competitividade profissional
<b>Integração no mercado de trabalho</b>	Perspectiva longínqua e pouco provável	Procura de formação académica e profissional	Utilização das competências adquiridas
<b>Enquadramento do RI</b>	Pouca preocupação no estudo do Diploma	Estudo do Diploma	Utilização do diploma

Da análise do quadro concluímos que está associado ao grupo de militares, com menos de 4 anos de serviço, uma maior convicção da possibilidade de sucesso na procura e «aquisição» de profissão.

Estes militares, confiam num núcleo de condições associadas à sua condição social, que os catapultará para a obtenção de um estatuto

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

sócio-profissional equiparado ao que têm no presente. Esta convicção será muitas vezes responsável por comportamentos pouco preocupados com o futuro.

Nos militares, com mais de 4 anos de serviço, apercebemo-nos de duas posturas distintas: uma que privilegia ou antevê a possibilidade de um trajecto social marcado pela mobilidade social ascendente, outra determinista, onde se encontra ausente a esperança de evoluir, ascender para além do nível social dos pais ou do meio de pertença.

No que respeita à primeira das orientações, podemos dizer que, aparentemente, se funda na convicção da existência e possibilidade de eclosão e evolução do «self-made man».

Estas condições são, no seu entender, a base de que necessitam para, quando a oportunidade chegar, se lançarem na criação de um negócio, na realização de um projecto em que possam potencializar economicamente as suas capacidades.

Complementarmente a esta realidade, surge a outra faceta associada habitualmente, ao grupo com mais de 4 anos serviço ou já na disponibilidade.

Estes não ambicionam mais do que aquilo que já percebem como seu. Conscientes de que a sociedade nega oportunidades a pessoas provenientes de níveis profissionais superiores ao seu, tendo como herança, muitas vezes, a não conclusão dos estudos ou notórias dificuldades de integração num contexto sócio-cultural com o qual não podem ombrear.

«Agarram-se» então ao trabalho que arranjam e esperam não o perder. Conseguem-no, a maior parte das vezes, à custa de muito esforço e, quase sempre, à custa de uma quase total negação de aspirações, expectativas e sonhos, que assim se tornariam demasiado frustrantes, porque irrealizáveis.

Os militares contratados, quando considerados como um grupo homogéneo, ou pelo menos com características básicas mais ou menos comuns, alimentam, na sua vivência e perspectivação do futuro, uma postura marcada por ambiguidades e flutuações.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Conscientes das dificuldades que se lhes depararão, ao nível do mercado de trabalho, não se reconhecem no núcleo dos eleitos para a realização plena das suas expectativas profissionais, mas não desejam aceitar o determinismo social que lhes imporá algo que não desejam.

Os inquiridos mais exigentes e mais opinativos relativamente às vertentes menos materialistas da realidade laboral, são os que estão nos primeiros 4 anos de contrato. São eles que mais exigentes se mostram, ao nível das condições e pressupostos que devem definir a prática produtiva.

Os que estão mais próximos do fim do RC são aqueles que se revelam menos exigentes. Estão mais preocupados com os proventos materiais, que possam advir, da realização da actividade militar.

No entanto, quer uns quer outros, parecem destinados o mais das vezes a sujeitarem-se às circunstâncias, sem que os seus apelos reivindicativos produzam grandes alterações numa realidade que lhes pré-existe.

Os mais sujeitos a decepções são aqueles que, mercê da sua condição profissional e de quaisquer facilidades que lhe associaram, acabam por se ver de igual forma confrontados com o estigma do desemprego.

Para estes, ao contrário dos inquiridos com menos tempo de RC, a recusa ou o adiar da sua entrada no mercado de trabalho, quando a tal se propuseram, é tida como uma derrota pessoal. Só o tempo e a necessidade de justificarem a situação os leva a fazer uso de explicações mais estruturadas.

As pressões familiares e os estigmas sociais, assim como a apreciação dos outros são bem menos generosas do que relativamente a outros com menos tempo de contrato. E ainda a possibilidade de enfrentarem uma situação de desemprego, levam-os a fazer uso de estratégias que adiem a sua confrontação com o mercado de trabalho.

## **2. O exército português como entidade empregadora**

Com o fim do Serviço Efectivo Normal o Exército Português passou, na sua maioria, a ser constituído por militares contratados (cerca de 14000). Estes

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

não têm quaisquer perspectivas de continuidade na instituição, para além dos actuais 6 anos previstos por lei.

É, assim, necessário compreender que, quando se fala na profissionalização das Forças Armadas, não se está a fomentar uma profissão, mas sim a tentar arranjar substitutos temporários para a lacuna que o fim do Serviço Efectivo Normal origina.

Dentro desta panorâmica, é fácil compreender a ausência de motivações, existente nos militares que estão em regime de contrato, que independentemente de uma maior ou menor vocação, terão que encarar a sua presença no Exército, como um meio de subsistência económica temporária ou como uma oportunidade de financiar os seus estudos.

A capacidade da profissionalização, para facultar a produção de reservas de mobilização mais bem preparadas, ainda que mais pequenas, parece bastante evidente. Convicção, generalizadamente aceite no meio militar, é a de que a profissionalização do exército concorre para a criação de postos de trabalho. Vejamos se assim é.

Dum ponto de vista meramente estatístico, pode acontecer que estejamos a falar de postos de trabalho, mas o militar, que executa as tarefas específicas da sua profissão, poderá ser considerado um trabalhador em sentido técnico?

Sujeito ao Regulamento de Disciplina Militar, objecto de parte substancial das restrições aplicáveis ao pessoal militar no activo, executando ocasionalmente tarefas sem qualquer conteúdo técnico, podendo a todo o momento ser desvinculado dum serviço que executa, por razões que não encontram acolhimento em mais nenhuma actividade profissional e, acima de tudo, impedido de negociar as condições de prestação do trabalho, será que este indivíduo pode ser considerado um trabalhador?

A conformidade, face às regras impostas pela instituição militar, é um valor interiorizado pelos militares. A necessidade de ocultar determinadas pertenças, por exemplo políticas, como forma de responder a normas encontradas na instituição militar, assim como a dicotomia claramente

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

estabelecida entre identidade civil e militar, fazem coexistir duas identidades diferenciadas.

Associado a todos estes factos, a dicotomia militar/civil surge como a principal representação hegemónica encontrada no seio das duas amostras. A representação da profissão, ao nível dos dois subgrupos, pode confirmar o nível de consenso obtido, apelando para a eficácia da socialização militar.

Na questão de fundo mais polémica, na linha do ideal militar, e no que respeita ao tipo de serviço que este desempenha para com a «pátria», uma nova visão contratual, que abrange todos os militares a prestar serviço em regime de contrato, não coloca em risco a ideia de «militar», pois estes indivíduos, apesar de serem meros «assalariados», são extremamente representativos da identidade militar vigente.

Desta forma, o Exército Português, exibindo uma suposta profissionalização, ou seja, transmitindo uma ideia de continuidade necessária à formação militar, incute no instruendo, através da interiorização de valores, condutas e comportamentos específicos do meio militar, uma necessidade intrínseca de continuidade, que é frustrada pela impossibilidade de efectivação do militar contratado.

A identidade militar interiorizada por cada indivíduo surge, então, segundo dizem os inquiridos, de acordo com as características do meio socializador, responsável pelo enquadramento social e cultural dos militares de ambos os sexos.

A consciência de pertencerem a um grupo subalternizado dentro do Exército Português (não pelo número mas pela importância), leva-os a uma articulação de estratégias, no sentido de evitar a conflitualidade expressa com os oficiais do quadro permanente. Estas estratégias visam a total integração na instituição militar.

No momento em que realizámos esta investigação, a posição dos oficiais do quadro permanente, face à hipotética passagem aos quadros permanentes por parte dos militares contratados é na sua generalidade, negativa, apesar das diferentes análises feitas pelos militares inquiridos.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Podemos então perguntar se a principal vantagem da profissionalização consiste no elevado grau de prontidão operacional resultante. Será que, no modelo ocupacional, o militar está disposto a levar a cabo essa mesma prontidão vinte e quatro horas por dia?

Ficam também por perceber os critérios pelos quais o Exército Português diferencia os militares do quadro permanente e os militares contratados, como profissionais e profissionalizados.

Partindo do princípio que o critério, para considerar os militares do quadro permanente como profissionais, é o da frequência da Academia Militar ou da Escola de Sargentos do Exército, sabemos de antemão que existem militares do QP, oriundos da classe de praças, ou da antiga classe de sargentos e oficiais milicianos, a qual desapareceu em 1989, dando lugar a quadros técnicos, que nunca frequentaram cursos longos de formação militar e que, no entanto, foram enquadrados nos quadros permanentes das forças armadas.

Considera-se que um militar profissional, ganha esse estatuto, apenas por pertencer a um quadro especial da Função Pública. Por outro lado fica por definir qual o processo institucional que lhe confere esse estatuto, para além da experiência que o tempo de serviço lhe trará.

Pode-se questionar porque é que um militar oriundo uma arma operacional, que tenha cumprido missões no estrangeiro e que, no limite, poderá ter 10 anos de experiência militar, não é considerado, pelo Exército, como um militar profissional, mas sim profissionalizado.

Existe um comportamento vincadamente diferenciado em contexto civil e militar (dualidade cultural). Os valores militares sobrepõem-se aos valores civis, relembrando a eficácia da ressocialização militar, e a necessidade de preservar a imagem desta instituição, em prejuízo da identidade pessoal do militar a favor da identidade colectiva, onde o espírito de sacrifício e da camaradagem surgem como valores centrais.

Frequentemente, os valores característicos da instituição militar são confrontados com a falta de homogeneidade dos valores presentes na sociedade

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

civil. Este facto contribui para a distinção valorativa e o gradual enraizamento da já referida coesão entre os militares.

Assim, a diferenciação estabelecida, pelos militares contratados em relação à sociedade civil, é potenciadora da coesão grupal, mas dificulta a sua reinserção social e profissional.

Por outro lado, o processo de emancipação dos militares contratados contribuiu, segundo os inquiridos, para o desenvolvimento do recrutamento voluntário para as FA's, devido ao efeito globalizante das transformações sociais nas sociedades civis e à crescente aproximação do exército à sociedade.

Na opinião dos militares inquiridos, a organização militar, apesar de cada vez estar mais próxima da sociedade civil, continua a necessitar de algum isolamento e cria alguma separação comportamental entre os indivíduos pertencentes aos dois mundos, devido ao teor extremamente hierarquizado das suas relações internas.

A defesa das tradições militares aparece com o objectivo de preservar a identidade desta instituição, embora e paradoxalmente também possa suscitar sentimentos de rejeição à integração dos militares contratados nas Forças Armadas.

Por sua vez a Academia Militar, ou os quartéis de instrução, que são um meio extremamente fechado sobre si mesmo, que submete os militares a uma severa ressocialização comportamental e normativa, pode eliminar a individualidade da interpretação do social.

Resumindo as características principais do processo de ressocialização militar, como factor inibidor da reintegração profissional dos militares RC, vimos que elas se agrupam fundamentalmente à volta de questões que revelam ser a cultura organizacional a razão principal da relação que o indivíduo mantém com a organização, que por sua vez podem dificultar o processo de adaptação a novas realidades profissionais.

Essa razão tem mais a ver com as alterações provocadas pela própria organização no comportamento do indivíduo, do que com aquelas que o próprio processo de desenvolvimento pessoal acarreta. No entanto,

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

relativamente à visão da organização, como uma vocação ou como um emprego, esta parece depender do tipo de vínculo que o militar tem à instituição.

### **3. A reinserção profissional dos militares RC**

A problemática da reinserção profissional dos militares RC, suscita todo um conjunto de questões centrais que se interligam, os quais destacamos: o desemprego, a qualificação e formação profissional, a reconversão profissional, e a empregabilidade.

Pelas variáveis que encerra, é talvez, a vertente mais complexa da problemática para mais, quando estão em causa voluntários que iniciam nas fileiras militares os respectivos percursos profissionais. Na perspectiva do abandono das fileiras próximo dos 30 anos, ou mesmo dos 35, nos casos dos licenciados, compreende-se a importância deste problema.

Grande parte da sua complexidade reside em dois aspectos fundamentais: a obtenção de formação certificada, seja durante a permanência nas fileiras, seja após essa mesma permanência; e a indispensabilidade de criar e promover canais de contacto com o mundo empresarial privado, tendo em vista o máximo escoamento possível dos ex-militares.

Desta forma quanto maiores forem as perspectivas de seguimento da vida profissional dos ex-contratados, menor será a margem de dependência relativamente ao capítulo remuneratório do Sistema de Incentivos.

Atendendo à definição de inserção profissional, pode-se constatar que o diploma relativo ao Regulamento de Incentivos não proporcionou efectivamente a inserção, até agora, da totalidade dos ex-militares, no mercado de trabalho civil.

Contudo, estão a ser criados mecanismos legais, que, quando colocados em prática, vão contribuir para a alteração das características profissionais dos militares contratados, devendo por isso favorecer a inserção destes no mercado de trabalho. Constata-se que os inquiridos, que se encontram num processo de inserção profissional, são em número elevado.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A população das duas amostras apresenta um perfil caracterizado por níveis escolares entre o 12<sup>a</sup> ano e a licenciatura. Constata-se que a formação profissional fornecida pelo Exército, por si só, não é suficiente para os apetrechar, de forma a que estes possam competir com outros indivíduos mais qualificados.

Desta forma, ao pretender fomentar nesta população hábitos de trabalho diferentes dos do exército, está-se a favorecer a inserção profissional dos mesmos, visto que esta não depende somente das estruturas organizacionais, mas também da participação/motivação do próprio indivíduo, que, muitas vezes, se encontra acomodado à instituição militar. No entanto existe pouca adequação entre a formação ministrada e as necessidades do mercado de trabalho.

Da análise cruzada entre as acções de formação concluídas, as habilitações literárias e as categorias profissionais, constata-se que a maioria dos mesmos não exerce funções adequadas à formação recebida, sendo que; a transição de um sistema de trabalho, em ambiente militar, para um sistema de risco, flexível e pluralista, traz a necessidade de novas categorias, para pensar e analisar a realidade de trabalho emergente.

No caso dos militares contratados a «inserção profissional», não se resume a uma lógica de articulação (de instrução/formação/emprego), mas sim a uma lógica de percurso e de processo, em que as fronteiras dos dois espaços se confundem.

Por conseguinte, existem três grandes dimensões, que correspondem aos três actores fundamentais, para compreender o processo de inserção profissional dos ex-militares contratados, que são as suas dinâmicas pessoais e sociais, os empregadores, com as suas lógicas e necessidades, e as Forças Armadas, com os seus mecanismos de inserção profissional específicos.

Tendo por base as representações dos militares inquiridos, no que respeita à integração profissional dos oficiais e sargentos contratados no mercado civil de trabalho, concluímos que esta pode ser condicionada por três

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

indicadores principais; a formação profissional, as habilitações académicas, e a experiência profissional adquirida nas fileiras

Desta forma, o principal problema que se coloca em toda a temática da reinserção profissional dos militares contratados, consiste na incompatibilidade das especializações necessárias, nomeadamente no Exército, relativamente às do «mundo civil».

A necessidade de reintegração social, após o fim do contrato, contribui para a falta de motivação, por parte dos militares contratados. Um militar em regime de contrato (RC), preocupa-se com o que irá fazer, aquando do fim do contrato. Esta questão afecta-o psicologicamente, levando a um desempenho abaixo das suas capacidades, e perspectiva a possibilidade ocupacional do duplo emprego. O problema da reinserção dos contratados, coloca-se com tanto maior premência, quanto a eficácia, na retenção de recursos humanos, seja alcançada.

De facto, um indivíduo, que durante um ano prestou serviço de cariz militar às Forças Armadas, não sendo elegível para o estatuto de desempregado, não se posiciona em sentido muito diverso de qualquer pessoa, que não o prestou.

O termo inserção será aqui adequado a ambos. Em casos pontuais, o indivíduo, que prestou serviço militar, poderá mesmo beneficiar de uma mais valia significativa,

Mas, se, a primeira entrada, no mercado de trabalho, fora da instituição militar, é feita entre os 30 e os 35, ou, no limite, aos 36 anos, a probabilidade de uma reinserção problemática, cresce substancialmente.

A actual Lei do Serviço Militar desceu o limite máximo de prestação de serviço em Regime de Contrato para seis anos, o que desce aquele limite para os 33 anos de idade, numa tentativa óbvia de limitar as dificuldades da reinserção, embora o limite etário, para a entrada de oficiais licenciados em RC, seja os 27 anos.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A preocupação que se tem evidenciado no que toca à reinserção e que, como se viu, é comum a vários outros contextos, tem que ser compreendida em sentido duplo.

Em primeiro lugar, deve reportar-se à problemática da reinserção profissional, ou seja, da reabsorção, pelo mercado de trabalho, dos militares contratados, numa época em que a rotatividade entre empregos surge como marca característica. Deve, nesta primeira problemática, salientar-se a dificuldade que essa reinserção assume com o envelhecimento da mão-de-obra.

Num segundo sentido, seria profundamente inadequado não enraizar o problema da reinserção dos militares contratados do exército, no quadro das especificidades da instituição que os enquadra e do seu próprio serviço.

É de sublinhar, como já fizemos, as dificuldades que a reinserção encontra num contexto em que a instituição militar monopoliza uma actividade. As ocupações que lhes são específicas não têm o tradicional escoamento para organizações congéneres às abandonadas. Olhar segundo esta abordagem, não pode ser apenas proceder à comparação das especialidades e à extensão da formação profissional ministrada.

A nossa investigação deparou-se com inquiridos, que, embora estejam empregados, não possuem contratos de trabalho que lhes possibilitem uma real inserção profissional.

Cremos convictamente que a postura face ao Mercado de Trabalho, nomeadamente à actividade, reactividade ou inactividade na procura de um posto de trabalho, deriva de um processo correlacionado de indicadores psicológicos ou psicossociológicos.

Há que aperceber o militar contratado, nomeadamente o recrutado precocemente, o pouco instruído e afastado de posição hierárquica de maior destaque (a maioria dos militares em Regime de Voluntariado e Contrato), como alguém profundamente moldado pelos ditames de uma ética rigorosa e, segundo muitos, bastante «castradora» da iniciativa individual.

Não pretendemos defender estritamente esta última posição ou negá-la, para alguns enquadramentos específicos.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Pretendemos sim, na linha da dicotomia disciplina/iniciativa, sublinhar como o militar é iniciado e incentivado, na linha de um tipo de actuação, que hoje não vai de encontro, necessariamente, ao modelo mais aceite no mercado de trabalho e que contraria a adequada postura face à reinserção profissional.

De facto, orientado para o cumprimento de ordens (muitas vezes cegas), para a confiança quase paternal nos superiores hierárquicos, para a homogeneização comportamental, o militar aprende a afastar-se, em termos ideais, dos valores, da auto-promoção, iniciativa ou mesmo divergência comportamental no seu sentido emancipatório.

Em nosso entender, a reinserção sócio-profissional do militar contratado é, mais que um processo social e laboral, um processo que exige transformação psicológica ou mental mais ou menos profunda, pois implica a verdadeira «mudança de mundos».

E se cremos, que essa mudança é particularmente problemática para praças, pelas mais baixas qualificações, sabemos agora que não é exclusivamente sua.

Um ex-oficial contratado descreveu-nos a mudança que teve de operar no modo de se relacionar com os seus subordinados.

Relatou-nos que, na impossibilidade de se fazer obedecer, no seu novo posto de trabalho, por meio da comunicação de ordens (liderança autocrática, predominante na Instituição Militar) e, na sequência de um processo de indefinição e incompreensão da falha em causa, necessitou de mudar a sua forma de agir. Beneficiou a negociação com os colaboradores, de certa forma promovidos do estatuto mental de subordinados (liderança democrática).

É assim de destacar que os oficiais e os sargentos contratados, que na sua maioria desempenham funções de comando (comandantes de companhia, pelotão ou secção), quando passam para a realidade profissional civil, têm de se adequar a uma transição, que pode causar problemas de adaptabilidade, pois esta nova realidade não assenta nos mesmos princípios hierárquicos que a anterior.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

A inserção profissional dos militares contratados diverge, em função do motivo que conduz o militar a sair do Exército. Abandona as fileiras antes do fim dos contratos, quem arranja um trabalho que lhe dá garantias iguais ou superiores ao Exército, no que respeita aos vencimentos ou à possibilidade de carreira.

Por outro lado e pelos dados da amostra pode verificar-se que, quem passa à disponibilidade por imposição do término dos contratos, geralmente experimenta uma situação de desemprego.

As dificuldades que a reinserção encontra, num contexto em que a instituição militar monopoliza uma actividade, é encarada apenas em data muito próxima do findar do tempo legal de serviço.

Esta inserção tardia, no mercado de trabalho, também obriga a que o ex-militar RC experimente um conjunto diverso de actividades, antes de se enquadrar profissionalmente, facto que está relacionado com a ausência de especialização funcional para as profissões civis.

Normalmente, o primeiro emprego do ex-militar não se torna definitivo, constituindo-se, em si, como uma fase de transição para outra actividade, ou, então, como uma oportunidade de especialização.

Em nossa opinião, o Exército a fim de evitar a problemática da reinserção profissional dos ex-militares contratados, e para efectivamente se profissionalizar, deveria criar um quadro de praças, à semelhança do que se fez na Guarda Nacional Republicana.

Deveria formar sargentos, na Escola de Sargentos do Exército, em função das necessidades da instituição. E, por fim, abolir a existência de oficiais contratados, substituindo-os pelos oficiais oriundos da Academia Militar, e recrutando especialistas civis nas diversas áreas científicas não abrangidas pela Academia Militar, para o quadro do pessoal civil do exército.

Tendo em conta as características da população alvo, somos também de opinião que se justificava e adequava, para além da formação técnica, uma formação de natureza comportamental.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Considere-se que a formação comportamental antecede a técnica, uma vez que pretende inculcar, no indivíduo, motivação, para alterar a sua situação de desempregado ou de militar RC. Daqui decorre a ideia de que os cursos de natureza unicamente técnica, por si só, não são suficientes para alterar a situação dos militares contratados.

No entanto existe uma lacuna, por parte do Exército, no estabelecimento de protocolos de cooperação com as instituições do sector privado, no que respeita à inserção profissional dos militares em regime de contrato, impossibilitando desta forma uma maior diversidade de oportunidades na colocação dos indivíduos em empregos civis.

Em nossa opinião, enquanto não se seguir este caminho, corremos o risco de continuar a ter indivíduos, a entrar no mercado civil de trabalho, dez anos depois do que seria natural, sem especializações adequadas à realidade civil e totalmente desenquadrados da cultura organizacional das empresas e das organizações civis.

Outro dos grandes problemas, que se coloca aos sargentos e oficiais RC na disponibilidade, é o da desadequação entre a oferta e a procura de competências. Por vezes torna-se difícil encontrar alguma correspondência, entre as competências dos indivíduos que vivem a situação de ex-militar contratado, e as procuradas pelos grandes centros empregadores.

Dá-se então um desfasamento entre o novo tecido empresarial, e as competências de que os ex-militares RC ainda são portadores; competências essas que foram adquiridas ao longo de um período mais ou menos longo e que podem deixar de ser validadas pelo mercado.

Esta situação pode conduzir a fenómenos de desemprego em massa. É por isso que defendemos, nesta investigação, a ideia de que, nas políticas de reinserção profissional, paralelamente à renovação do tecido empresarial, se deve proceder à reorganização do sistema de emprego, desencadeando a mobilidade profissional e promovendo fileiras de reconversão, que assegurem a reconversão profissional qualificante destes desempregados.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Esta opinião é partilhada por um dos inquiridos, quando nos diz: «*Penso que os militares RC, na disponibilidade, depois de lhes ser entregue uma indemnização, não deviam ser deixados à sua sorte. Penso que se impunha toda uma fase de acompanhamento e apoio das mais variadas formas, para as complicadas etapas que daí advém*».

A reinserção profissional, dos militares contratados, pode ser entendida como um processo de reclassificação ou reconversão profissional dos militares afectados, pelo fim do RC. Trata-se de uma transformação dos trabalhadores envolvidos, em que as experiências de mobilidade são factos de socialização profissional, determinantes para essa mesma reclassificação ou reconversão.

Se essa análise relativa a uma proposta de trabalho remeter para um contrato de trabalho mais estável que o RC, para uma maior qualificação do emprego e da profissão, então pode-se afirmar estar perante uma situação de reinserção profissional qualificante.

Em suma, a saída da instituição militar produz alterações no espaço profissional, com implicações em todo o meio social envolvente.

Assim, e genericamente, o fim do período de contrato traduz-se numa descontinuidade entre os postos de trabalho disponíveis e as competências técnicas adquiridas, por parte dos militares, podendo conduzir a fenómenos de desemprego em massa.

### **4. O confronto com o desemprego**

Ao longo da nossa pesquisa, constatámos alguma fragilidade, no que respeita à situação social, profissional e económica, da classe dos ex-oficiais e sargentos contratados.

A leitura feita relativamente às condições directas de acesso ao emprego, é um dos factores determinantes da conduta dos oficiais e sargentos RC, face à definição de estratégias de integração profissional.

Muitos dos militares ouvidos mostraram fazer depender da sua leitura sobre as actuais condições económicas e de acesso ao mercado de trabalho, reacções e posteriores decisões relativamente à entrada no mundo laboral.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Assim, entre aqueles que a situação económica do agregado familiar ou o uso de estratégias permite «comprar tempo» à agregação à vida activa, a escola é tida como um instrumento fundamental para adiar esse destino.

A escola deixa de se revestir de um carácter mais formativo; de instrução e capacitação do indivíduo, para a futura resposta às solicitações de participação social, para se tornar num aliado face ao actual contexto de crise.

Mas, se a leitura, do contexto económico envolvente, permite a uns a opção no sentido da escola, outros, menos bafejados pela condição económica ou pelo investimento no seu futuro, têm de encarar a necessidade de se adestrar à realidade profissional.

Também a estes, a leitura das condições envolventes serve para delinear estratégias, ou, pelo menos, para atenuar a decepção e a angústia que determinados rumos poderiam impor.

O desemprego, visto como problema premente e geral, atenua o sentir daqueles que as circunstâncias fizeram deparar com condições menos desejáveis ao nível laboral.

Se a integração no mercado de trabalho é vivida de uma diversidade de formas, ditando diferentes abordagens dessa realidade, não será de estranhar que se revista também de vários cambiantes a forma como trabalho e emprego são vistos.

Desta forma o emprego é, cada vez mais, encarado de uma forma instrumental pelos militares RC.

A grande maioria dos militares contratados da amostra A, interpelados sobre as condições que desejariam ter ao nível da sua profissão, independentemente de outras considerações, apontam como núcleo fundamental, aquelas que se prendem com os factores mais extrínsecos da sua existência, como a estabilidade económica, a segurança profissional, corporizada na manutenção do posto de trabalho por muitos e bons anos, facilidades de promoção, etc.

Quando inquiridos relativamente às condições que gostariam de ver melhoradas ou salvaguardadas, ao nível da sua realização profissional, os

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

militares contratados no activo apelam para considerações de expressão pessoal, como a igualdade de oportunidades e tratamento, relativamente aos seus colegas do quadro permanente, promoção de condições de expressão e desenvolvimento das suas capacidades pessoais.

Numa análise mais profunda, sobre as reais motivações e aspirações acerca do seu futuro profissional, a maioria dos militares contratados no activo «deixa cair o pano», clarificando o privilegiar das características mais marcadamente materiais da profissão.

Não se quer com isto dizer que o indivíduo abandonou os seus pressupostos mais idealistas, mas tão só que, não tendo encontrado lugar para eles ao nível da sua realidade profissional, os subtraiu em detrimento de outros mais conformes com a realidade que o rodeia.

Mas, em muitos casos, o trabalho como meio de buscar uma melhor compreensão de si mesmo, ou de poder colaborar com os outros em tarefas significativas ainda se mantém, sendo porém transferida para realizações que transcendem a esfera laboral.

De qualquer forma, não podemos confundir a adequação e a adaptação às circunstâncias, com o abdicar de um notório descontentamento para com o sistema em geral, pela ausência de espaços e meios de expressão das suas capacidades.

Por sua vez na amostra **B**, o desemprego é vivido ou percebido pelos inquiridos, com desagrado e preocupação. Constitui um sério obstáculo aos seus objectivos e apresenta-se como uma negação dos investimentos feitos e da sua vontade de adestrar o núcleo social civil.

Se a crise de emprego é uma realidade indesmentível, não menos palpável é a sua esperança em não a vir a enfrentar. A indiferença ou a recusa em formular grandes planos, insistindo no «depois se vê», são outras formas de contornar o problema, enquanto ele não se lhes depara.

A Amostra **B**, atingida pelo fenómeno do desemprego, tende a acumular desvantagens, e a ver-se excluída da possibilidade de participar na vida profissional, a um nível idêntico aquele que tinha no exército, quase como se

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

desenvolvesse uma espécie de sociedade dual, em que os militares contratados tenham que concorrer com indivíduos com menos 8 ou 10 anos.

Com efeito, em termos globais, é evidente a incapacidade de penetração dos ex-militares em áreas estratégicas, do ponto de vista das exigências de modernização e reconversão tecnológicas, bem como a sua concentração excessiva em sectores e áreas profissionais restritas e de dinâmica esgotada.

As situações apontadas, a par da falta de formação académica, geram desemprego de longa duração, e provocam a erosão das aptidões profissionais, a progressiva diluição de hábitos e de laços sociais e profissionais que ordenam a vida quotidiana.

Apesar desta realidade, e no âmbito específico da inserção profissional, destacamos aqui a actividade legislativa, que toma corpo através do «Regulamento de Incentivos»: «incentivos à contratação», às «iniciativas locais de emprego», «apoio à criação do próprio emprego», às «unidades de inserção na vida activa», e à «formação profissional no Exército».

Sublinhamos, que a aplicação destes incentivos, não deve ser preocupação única da Direcção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar, do Ministério da Defesa Nacional. Os Ramos têm um papel importante na divulgação e aplicação do Regulamento de Incentivos, já que o público destinatário é neles que se encontra.

É de realçar que a reinserção profissional não é o mesmo que inserção profissional. A diferença reside no facto de o indivíduo, que procura emprego, já ter tido, ou não, trabalho.

No caso concreto do Exército Português, este é um fenómeno pouco comentado pelos militares do quadro permanente, pois consideram que cabe unicamente aos militares contratados a obrigação de procurar emprego.

É comum ouvir os militares do quadro permanente fazer afirmações como esta, «*só cá estão porque querem, quando vieram, já sabiam que só cá podiam ficar 8 anos*».

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Um dos objectivos da nossa pesquisa, é abordar a reinserção profissional dos oficiais e sargentos oriundos de um sector em reestruturação, o RC. Logo parece-nos pertinente referir-me à especificidade deste tipo de reinserção.

Assim, o que distingue verdadeiramente os indivíduos em transição é o facto de terem tido, ou não, uma experiência profissional suficientemente duradoura, para ser subjectivamente significativa do ponto de vista das identidades e competências profissionais.

Os indivíduos, que já passaram por situações precárias e pouco duradouras de emprego, são oficialmente considerados como estando à procura de um novo emprego, mas essa experiência não é suficientemente significativa no que concerne à sua identidade e competências profissionais.

Neste sentido, a sua reinserção, num novo emprego, não está muito «longe» da dos indivíduos à procura do primeiro emprego.

*A reinserção profissional dos militares RC concretiza-se em duas modalidades: se a nova actividade de trabalho pede uma formação qualificante na qual as novas competências devem ser adquiridas, fala-se de reconversão; pelo contrário, se a nova actividade só pede uma certa capacidade de adaptação, mas sem novo saber-fazer, trata-se duma reclassificação (Vieira, 1993:45).*

### **5. Aplicabilidade do Sistema de Incentivos à população estudada: Sugestões**

O Sistema de Incentivos foi criado pelo Governo e deveria ser capaz de garantir o ingresso e a manutenção nas fileiras, por um período mínimo que rendibilize o investimento feito, nos melhores candidatos à prestação do serviço militar, o que implica também um eficaz apoio à sua reintegração na vida civil.

A discussão sobre a profissionalização das FA, teve lugar na Assembleia da República em 1999. Nessa época a formação e a orientação profissional quase não tinham expressão prática e as Unidades de Inserção na Vida Activa não dispunham do elemento de coordenação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional

Não obstante o elevado custo financeiro que o Sistema de Incentivos configurava e a inevitabilidade de que se revestia a sua plena implementação,

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

ao regulamentá-lo e ao concretizar acordos de execução com as áreas governamentais chamadas a avocar os seus efeitos práticos, o Sistema de Incentivos foi considerado essencial para sustentar a profissionalização das FA, competindo ao Governo garantir a sua plena aplicação.

Aos jovens, «pedia-se» que a entrada nas FA não fosse encarada como uma opção de emprego igual a qualquer outra, mas antes como um serviço de grande prestígio, responsabilidade e dignidade, prestado ao País e eventualmente à comunidade internacional. Ao Governo pedia-se que o serviço militar prestado fosse tido em elevada consideração e compensado com um Sistema de Incentivos que incidisse sobre os militares voluntários.

Para garantir, nas FA, o entrosamento da aplicação do Sistema de Incentivos, foram criadas a «Comissão de Acompanhamento do Sistema de Incentivos (no âmbito da DGPRM/MDN e Ramos/FA), e a Comissão Interministerial de Acompanhamento da Aplicação do Regulamento de Incentivos, no âmbito do Governo. O seu funcionamento é presencial e garante a interligação com os departamentos do Estado, como com os órgãos representativos dos trabalhadores e das organizações patronais e sindicais.

Embora a preocupação estratégica sobre a aplicação dos incentivos incumba ao Governo, permitem-no chamar a atenção para as respostas produzidas pelos inquiridos, tanto no plano da cognição como no da afectividade.

Muitas das suas opiniões são válidas e podem constituir-se em elementos adicionais de reflexão para a compreensão das aspirações e do sentir dos indivíduos em RC e pós-RC inquiridos.

Pensamos que só assim o legislador poderá permanecer sensível às motivações do seu público-alvo e adequar os incentivos às suas aspirações como se prevê na própria Lei.

Podem-se extrapolar, para o universo dos contratados em serviço nas FA, as opiniões mais ajustadas à letra da Lei do Serviço Militar e do Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar, documentos estes

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

que detalham a aplicação de cada incentivo e que clarificam a sua realidade Sistémica.

Pelo teor das respostas obtidas é nosso entendimento que os incentivos "*Apoio para a formação e certificação profissional, através dos próprios ramos ou de organismos especializados*" e "*Apoio à inserção no mercado de trabalho*", constituem objectivos não plenamente alcançados.

A regulamentação implementadora, parece-nos insuficiente o que contribui para dificultar a plena credibilidade do Sistema de Incentivos, facto que dá sentido às referências críticas que os militares em RC ou pós-RC sobre eles tecem.

A «*Formação Profissional e a Orientação Profissional*», referidas negativamente pelos militares contratados inquiridos, são parte integrante do Regulamento de Incentivos. É assim de fundamental importância que se tornem institucionalmente operativas. Isto independentemente do que o Exército por sua iniciativa consegue, concretizar e certificar.

Não pode assim o Exército ministrar cursos de formação profissional que o Governo não estatua através das entidades competentes. Não compete ao Exército efectuar a reconversão ou a reclassificação profissional dos seus recursos humanos, preparando-os para ingressarem no mercado de trabalho. Também não compete ao Exército prolongar pós-RC o acompanhamento aos cidadãos que voltam à sociedade civil.

O Exército não pode nem deve por si só assumir, a reinserção dos ex - contratados na vida activa. Isto não implica que o Exército deva deixar de proporcionar aos militares RC as facilidades inerentes à aplicação dos incentivos, que sejam sua prerrogativa garantir.

O Exército tem de privilegiar a sua missão principal, a de garantir a segurança e a defesa com o contributo profissional dos militares contratados, na justa medida da sua formação militar. Deve o Exército colaborar na reinserção profissional dos militares RC, em conformidade com as directrizes do Governo não lhe competindo substituir nenhuma das entidades que integrem a comissão Interministerial atrás referida.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Os militares em RC, profissionalizados e detentores dos saberes técnicos essenciais ao desempenho no posto que assumem, distinguem-se dos que professaram uma carreira o que significa que a ressocialização militar de que foram alvo os situa num espaço charneira que comporta valências militares e civis. O processo de ressocialização militar por que passaram, dificulta a reintegração por que têm de passar ao entrarem no mercado de trabalho civil.

A preparação dos militares que participam activamente na segurança e na defesa do País, não é equiparável às que a restante sociedade civil desempenha para participar no colectivo da Defesa Nacional. A Instituição Militar vive assim a situação de enquadrar trabalhadores que, após os primeiros 4 anos de RC, se instabilizam face à incerteza do seu futuro profissional. Com efeito não dispunham nem adquiriram competências profissionais, ou as que possuíam não foram actualizadas.

No fim do contrato muitos militares contratados sentem-se inconformados, em virtude de não verem satisfeitas as suas expectativas. Ora o escalão etário dos ex-contratados, já sofre de «handicaps» para ingressar no mercado de trabalho. Não podemos esquecer que é real a situação de desemprego, de emprego precário e, às vezes, mal remunerado, vivido pela sociedade portuguesa. Parece-nos evidente que após a prestação do serviço faltam alguns mecanismos que aliciem as entidades empregadoras, a absorver os ex-militares RC.

Tendo em conta que o Exército, ao contrário da GNR ou da PSP, não é uma fonte de receitas para o Estado, é necessário que aposte em aspectos que lhe proporcione vantagens em relação às instituições com quem concorre, no seu novo papel de entidade empregadora.

Deverá encarar a sua relação com o mercado, como uma relação de troca. De contrário corre o risco de apenas ser solução para aqueles que não encontram enquadramento profissional em nenhuma outra área funcional.

Assim eventuais novos incentivos que se anunciem, só podem ser vistos como a evolução natural de um sistema de voluntariado, que já existe desde 1991, e sobre o qual já existem dados suficientes para análise e correcção das

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

suas enfiências. O fim último dos incentivos deverá ser em nossa opinião a reinserção profissional na vida civil do ex-militar contratado e não unicamente constituir-se como uma técnica de recrutamento.

Verifica-se que, em relação aos incentivos de apoio à inserção no mercado de trabalho, é reduzido o número de militares em RV/RC, que beneficia deste tipo de apoios, o que significa que a sua execução prática não produz os efeitos desejados, havendo necessidade de adequar as práticas ou rever a legislação (Regulamento de Incentivos).

Os chamados incentivos aos regimes de voluntariado e contrato, não podem ser dissociados do seu efectivo funcionamento e eficácia, sob pena de não terem o necessário sentido ético e de responsabilidade que a sua publicidade exige.

É para nós adquirido e real, que existe e deverá idiossincraticamente subsistir, sempre, uma diferença entre "*mundos de trabalho*" e de "*desempenho profissional*", no que concerne ao "*mercado de emprego do serviço militar*" e ao "*mercado de trabalho e emprego civil*".

Afigura-se-nos que o militar RC atribui exclusivamente ao Exército a capacidade de este lhe garantir uma habilitação profissional que constitua o início ou prolongue uma actividade que deseja desempenhar ou já desempenhava. Esta habilitação seria uma garantia da sua inserção profissional pós-RC. Se o faz, fá-lo por forma menos elucidada.

A missão do Exército é produzir segurança e defesa (é esse o seu trabalho), pelo que o militar RC tem garantido um emprego de curta duração em que a sua actividade é preparar-se, adquirindo competências nestas áreas. Os outros desideratos são legítimos e estão contidos no «Sistema de Incentivos». Mas não é atributo específico do Exército garantir-lhos e tornar, nesta vertente, a passagem do militar RC pelas fileiras como um "*emprego habilitante na vida civil*".

Assim, o emprego interno que garantem, é o das armas. O emprego externo, ou civil, que determinantemente proporcionam, é decorrente da aquisição das competências específicas ou complementares que o militar

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

adquire por razão do seu *métier militar temporário*, e das quais se mune para um desempenho na vida civil.

Todas as outras competências adquiridas no âmbito da frequência de cursos de formação profissional, terão que ser adquiridas num modelo de formação qualitativamente extrínseco às FA.

Os militares RC que, num espaço de tempo contratualmente curto, servem voluntariamente, por direito e por dever as FA, devem estar conscientes de que o fazem num contexto opcional muito específico.

As nossas duas amostras são explícitas ao afirmar que servir o Exército é afastar-se da sua realidade de origem, a vida civil, da actividade anteriormente exercida e de "*perder tempo na vida face a um desejo de emprego, que não se concretiza*".

Aos militares RC, esclarecidos de que os aguarda um máximo de 7 anos em RC, e de que o regime de contrato de 20 anos será instituído apenas para especialidades que exijam elevados saberes e concomitantemente aplicado a um reduzido efectivo, sabedores ainda de que é inviável que todos se constituam como oficiais ou como sargentos dos Quadros Permanentes e de que não existe Quadro Permanente de Praças, não lhes assiste o direito de "*desejarem uma carreira para a vida*".

Não sendo possível obtê-la, manifestam insatisfação pessoal como RC's, insatisfação a que se adicionam outras insatisfações de cariz diferente mas no âmbito dos incentivos e que atingem objectiva e gravosamente a entidade contratante, a única entidade acusada por não terem sido concretizadas as promessas contidas no Sistema de Incentivos. Este facto é revelador de algum desconhecimento sobre a entidade que criou e regulamentou o regime de voluntariado e de contrato.

Elaboram também um quadro de intenções subjectivas que apontam para prosseguir como militar RC no Exército, imaginando ou sugerindo soluções possibilitadoras e marginais à Lei ou às Leis que o regem.

Da apreciação que foi efectuada em relação ao pacote de incentivos previsto para quem ingresse no RV/RC, resulta uma conclusão muito

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

importante, que é a necessidade de distinguir o grau de importância que é conferido a esses incentivos, do efeito próprio na motivação para o ingresso no regime de contrato.

Desta forma o Regulamento de Incentivos, foi apreciado pela totalidade das duas amostras, mas o seu efeito na decisão de ingressar no regime de contrato revelou-se pouco importante.

Dos dados recolhidos assume-se por essencial intervir nas seguintes áreas: melhorar a operacionalidade e exequibilidade dos incentivos em concreto, através da análise e supressão de deficiências detectadas, designadamente, na correlação com os regimes jurídicos de referência e os procedimentos administrativos dos quais depende a sua aplicação.

Reforçar e substantivar a interligação departamental, ao nível dos vários serviços com interesses e responsabilidades no sistema; estudar, conceber e implementar novos incentivos, consentâneos com as características e expectativas dos seus potenciais destinatários, acompanhando a própria evolução social; aprofundar e inovar, relativamente aos meios de divulgação e de informação colocados ao dispor dos cidadãos interessados.

Ao congregar as diversas tutelas, com competências ao nível dos diferentes incentivos legalmente previstos, criam-se as condições para a indispensável detecção, discussão e consequente resolução dos problemas derivados do funcionamento do sistema de incentivos. Potencia-se, ainda, um fórum de estudo e debate relativamente a medidas que inovem e valorizem o novo sistema de prestação de serviço militar e, bem assim, os interesses da Defesa Nacional e do próprio País.

Interessa, igualmente, assegurar a participação e integração dos serviços competentes da Defesa Nacional em estruturas institucionais com finalidades específicas, no que respeita à sustentação e desenvolvimento de políticas de emprego e de formação profissional.

Seria de todo o interesse que o MDN pudesse estar representado nas estruturas institucionais destinadas a sustentar e desenvolver o Plano Nacional de Emprego, para que aí melhor pudessem ser representados e discutidos os

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

pontos de vista da Defesa Nacional, designadamente em matéria de reinserção de militares voluntários no mercado de emprego.

Devem, ainda, clarificar-se as regras relativas às competências detidas pelas diferentes entidades ligadas à Defesa Nacional, com intervenção no Sistema de Incentivos.

No entanto ao sistematizar os aspectos mais relevantes do presente trabalho quanto à aplicabilidade do «Sistema de Incentivos», observámos que:

Ao contrário do que é referido no Preambulo do Dec-Lei 320-A/2000, de 15 de Dezembro, não existem mecanismos actuantes de inserção profissional, que garantam ao militar RC, uma bem sucedida integração no mercado de trabalho civil;

Embora a Lei consagre a possibilidade de «ingresso na Função Pública», do militar em RC, após 5 anos de contrato (artº30), na prática verifica-se que esse ingresso é condicionado pela inexistência de concursos públicos específicos para militares RC; pelas habilitações literárias requeridas; e pela experiência profissional exigida para o acesso às vagas postas a concurso, dado que não estão definidas cotas de acesso, que só possam ser preenchidas pelos militares em RC;

No que respeita aos apoios à contratação de jovens à procura do 1º emprego, previsto no nº1 do artº28, o requisito (idade não superior a 30 anos) não se coaduna com a faixa etária correspondente ao término do RC, uma vez que mais de 50% da Amostra estudada terminou o RC depois dos 30 anos, assim este Incentivo não é exequível para a classe de oficiais e sargentos RC;

É de referir que no que respeita ao «apoio à criação do próprio emprego» estabelecido no artº27, e ao «apoio à inserção em organismos internacionais», conforme o artº31, nenhum dos dois foi referido como utilizado pela amostra estudada;

Também se verificou que a «admissão aos quadros permanentes das forças de segurança», conforme o estipulado no artº34, é pouco utilizado, devido ao facto de, os oficiais do Exército estarem impedidos de concorrer para a classe de praças da GNR. O acesso à respectiva classe só é feito através da

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

frequência da Academia Militar, não existindo assim uma intercomunicabilidade entre carreiras;

Daqui decorre que o actual Regulamento de Incentivos, que foi alterado em parte, pelo Dec-Lei n.º 118/2004 de 21 de Maio, não garante, por si só, uma bem sucedida reintegração sócio-profissional do militar em RC, e que o indivíduo, que passa 6 anos na instituição militar, substitui, na generalidade, a motivação institucional, pela motivação ocupacional. Dai resulta uma fraca identificação com a organização militar e uma procura incessante de realização profissional, no exterior do Exército.

No que se refere aos dados fornecidos pelos inquéritos aplicados durante a nossa investigação, concluímos que: os militares contratados do Exército revelam tendências mais próximas do polo ocupacional, do que do institucional, tal como definidos por Moskos, nos aspectos de vocação, sentimento do dever, interesses materiais e sentido profissional. No entanto essas tendências estão longe de serem comuns a todos. A média é muito próxima do centro da escala, em especial no tocante ao sentimento do dever;

O actual processo de recrutamento realizado no Exército, assente no regime de contrato, em substituição do Serviço Efectivo Normal, não possibilita uma carreira militar, pois está confinado a seis anos de serviço, sem possibilidade de integração nos quadros da respectiva instituição;

Os militares, nos primeiros 4 anos de contrato, estão, à partida, mais preocupados consigo próprios do que com os outros. Os que estão próximo do fim do contrato sentem-se menos bem, dentro de uma organização, que não satisfaz as suas necessidades materiais, e são um pouco mais burocratas que os restantes;

O perfil médio, do oficial e do sargento contratado do Exército Português caracteriza-se pela existência de um sentimento forte de pertença à organização militar (mais talvez por aquilo que ela representa do que por aquilo que ela é no momento), acentuado sentimento de dever, vontade de obter conhecimentos profissionais, respeito pela ética profissional, mas pouca confiança no sistema de reinserção na vida civil;

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O militar contratado não possui um perfil característico do profissional liberal, face à dependência que demonstra em relação à hierarquia e aos regulamentos, e pela fraca importância que atribui à iniciativa;

A noção de «emprego com estabilidade» toma para a generalidade dos inquiridos, a forma de um Quadro Permanente, o que não está contemplado na actual legislação;

A interrupção do vínculo contratual dos militares contratados corresponde a uma experiência que tem consequências algo diferenciadas em função da causa do mesmo;

O Exército não corresponde, na generalidade das situações, às expectativas dos jovens quando ingressam nos RV e RC; O Regulamento de Incentivos não é referido pelos inquiridos como factor motivador para o ingresso no regime de contrato; O motivo principal porque os indivíduos ingressam no Exército é o, «desemprego»;

Uma elevada percentagem de militares em RV/RC consegue estudar durante o serviço militar. No entanto, pretende também procurar um emprego com estabilidade, no decurso do Regime de Contrato;

Os cidadãos, que prestaram serviço em RV/RC, têm como termo de comparação o mundo do trabalho, onde agora estão inseridos. Referem, na sua maioria, que o vencimento, como militares em RV/RC, era normal (nem elevado, nem baixo);

O Exército, ao fornecer competências especificamente militares aos oficiais e sargentos contratados, distancia o indivíduo das competências profissionais necessárias para a reinserção social, o que, juntamente com o efeito ressocializador, provocado pela forte cultura organizacional presente na organização militar, condiciona as estratégias de integração em contextos profissionais diferentes;

Ao distinguir os militares do quadro permanente dos contratados, como profissionais e profissionalizados, o Exército contribui para uma falsa profissionalização dos últimos, não se podendo assumir como entidade empregadora;

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

O Exército, ao aceitar a entrada de licenciados até à idade de 27 anos, no RV/RC, está a contribuir para que a entrada no mercado de trabalho civil destes indivíduos seja tardia e potencialmente complexa;

A estabilidade no emprego não é atingida, porque ainda não estão definidos os tipos de contratos, com a duração de 20 anos, nem a legislação prevê um vínculo permanente para os militares em RV/RC;

As razões, porque desistem os militares em RV/RC relacionam-se com a falta de um emprego que lhes proporcione estabilidade assim como o sentimento relativo à falta de preparação para se integrarem no mercado de trabalho; as práticas, relativas à implementação do Regulamento de Incentivos, necessitam de ajustamentos, no que se refere à sua aplicação, para que o Exército consiga atrair e manter maior número de militares no RV e RC.

Assim a aplicação dos diferentes incentivos deve ser acompanhada pela busca e implementação de novos incentivos, de acordo com uma lógica evolutiva e sempre em função dos interesses dos seus potenciais destinatários e das necessidades das Forças Armadas, em termos de efectivos e seu recrutamento.

Deve também, em nossa opinião incrementar-se o processo de formação profissional certificada nos Ramos e determinar a formação complementar necessária à maximização de perfis profissionais certificáveis, não só dos instruendos mas também dos instrutores, pois o recruta de hoje têm anseios e posturas diferentes daqueles, que cumpriam o serviço militar em conscrição.

O aprofundamento deste grande objectivo poderia vir a culminar com a criação de, pelo menos, uma Escola de Formação Profissional das Forças Armadas, vocacionada para ministrar cursos intensivos ajustados aos padrões de correspondentes escolas civis e às concretas necessidades não só das Forças Armadas, mas também do mundo empresarial, condição essencial de (re) inserção dos ex-militares.

O incremento do ingresso, nos quadros permanentes das Forças de Segurança (GNR e PSP) e noutros corpos (bombeiros profissionais, guardas prisionais e florestais, por exemplo) de cidadãos que hajam cumprido serviço

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

efectivo no RC durante dois anos, seria uma medida, que se mostraria hábil a cimentar um incentivo, já de si bastante apelativo.

Ainda que se trate de um benefício interessante haverá que o regular para que não se torne contraproducente, se atender à já precária taxa de retenção (fidelização) no regime de contrato.

No caso das Forças de Segurança garantir em exclusividade a alimentação de recursos humanos da GNR e da PSP, a partir de pessoal militar oriundo do Regime de Contrato. É também indispensável materializar a mobilidade interna na Função Pública, com natural prioridade para os quadros civis do MDN e das Forças Armadas.

Pela sua enorme importância, deverá ser assegurado o incremento de plataformas de relacionamento entre a Defesa Nacional e o mundo empresarial privado.

Promover e afirmar o «profissional-militar», como força de trabalho, dotada de características e especificidades particulares aproveitáveis e apetecíveis a qualquer empresa privada, assim como concretizar acordos e protocolos com associações representativas do empresariado ou com grandes grupos económicos, de forma a proporcionar emprego directo aos ex-militares em regime de contrato, a par de estágios formativos e/ou profissionais.

Desta forma o Regime de Incentivos à Prestação do Serviço Militar em RV/RC deve ser objecto de revisão permanente, tendendo para o envolvimento empenhado de todas as instâncias governativas e privadas interessadas no processo, procurando a sua efectiva materialização.

### ***5.1. Sugestões finais***

A equiparação dos militares contratados a agentes administrativos, veio permitir à Administração Pública, tanto central, como local ou regional, a possibilidade de, simultaneamente, adquirirem recursos com experiência e hábitos de trabalho, e rejuvenescerem os respectivos quadros de pessoal, numa ambiência de congelamento de quotas de ingresso externo.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

Aos ex-militares, foi facultada uma oportunidade de prosseguimento de actividade profissional, muitas vezes para as primeiras categorias intermédias das respectivas carreiras, com aproveitamento do tempo de serviço funcionalmente equiparado aos conteúdos funcionais das carreiras públicas nas quais ingressam.

O Regulamento de Incentivos veio também prever mecanismos que, uma vez accionados, abrem novas perspectivas no domínio da formação e da certificação as quais podem passar pelos próprios ramos podendo a DGPRM, mediante Portaria Conjunta do Ministro da Defesa Nacional e do Ministro da Segurança Social e do Trabalho, emitir certificados de aptidão profissional em áreas profissionais específicas, podendo ainda a DGPRM credenciar a formação ministrada por outras entidades formadoras.

Até que o referida Portaria seja institucionalizada e assim fique devidamente acautelada a vertente jurídico-formal, toda a formação ministrada nas FA, para efeitos do seu reconhecimento formal, permanecerá carecida deste requisito, apenas suprível por recurso ao IEFPP.

Para uma melhor aplicabilidade o Sistema de Incentivos foi aperfeiçoado pelo Dec. Lei 118/2004 que altera parcialmente o Dec. Lei 320-A/2000 que aprovou o Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar. Para a sua aplicação, é absolutamente necessário responsabilizar as entidades intervenientes na sua implementação e aplicação, e verificar quais as que têm implicações específicas no orçamento geral do Estado.

Existe também a necessidade de estender os mecanismos de protecção agora existentes, a quem esteve nos regimes de contrato desde 1991. As tarefas de execução, incluídas no Regulamento de Incentivos, nomeadamente o contacto pessoal com os cidadãos candidatos a prestar serviço em RV/RC, para divulgar os incentivos destinados aos militares contratados, deverão ser, no futuro, tarefas imputáveis aos Ramos.

Ainda, no âmbito da inserção e reinserção no mercado de trabalho, prevista no Regulamento de Incentivos aos indivíduos que terminem o seu vínculo militar, deverão ser definidas pelo legislador a aplicação das condições

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

de integração privilegiada, em igualdade de qualificações profissionais, na função pública. Neste sentido, o interesse no estabelecimento de protocolos com associações industriais, sócio-profissionais e autárquicas, deve, visar não apenas a integração dos ex-militares contratados, em tarefas de desenvolvimento regional e local.

Reveste-se, também, de capital importância a dinamização e o empenhamento da «Comissão Interministerial de Acompanhamento do Sistema de Incentivos», enquanto entidade congregadora de todos os intervenientes no Sistema de Incentivos. Visa-se, aqui, a promoção do acompanhamento adequado da gestão e monitorização do processo de implementação e operacionalização do novo regime de incentivos e, ainda e acessoriamente, da própria divulgação do novo voluntariado militar.

Desta forma, a existência da estrutura orgânica da Direcção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar parece-nos importante, para que possam ser assumidas as responsabilidades que lhe estão cometidas pela legislação em vigor (Lei do Serviço Militar, Regulamento da Lei do Serviço Militar, e Regulamento de Incentivos).

No entanto não existe uma entidade que acompanhe e integre, de forma consequente, a aplicação do «Sistema de Incentivos» de forma a possibilitar ao Exército uma visão de conjunto, sob a forma como está a decorrer a aplicação do referido Regulamento.

Verificamos também que a DGPRM, órgão central do Ministério da Defesa Nacional, além das suas funções de planeamento, coordenação, supervisão e direcção, tem também responsabilidades de execução. Para que a DGPRM possa efectuar essa tarefa, será necessário ter acesso à base de dados do pessoal dos três Ramos.

É indispensável tornar os incentivos exequíveis e sustentados financeiramente, para que não haja discrepância, entre o que «foi prometido» e o que é praticado. Só assim será realmente apelativo e compensador ingressar nas FA como voluntário, em Regime de Contrato.

## CONCLUSÕES

O acesso, à informação em tempo real a nível mundial, o processo de globalização, que vivemos à mesma escala, e a acelerada evolução científica e tecnológica têm tido um impacto muito significativo nas concessões de segurança e defesa e nas formas e estratégias que devem revestir-se, para resultarem eficientes e eficazes, tanto no plano interno como no internacional.

Esta realidade incontroversa forçou os estados, que a ela tem acesso, a alterar substancialmente a forma de conceber e gerir os conflitos internos e externos. Uma das consequências mais relevantes deste *statu quo* foi a substituição dos exércitos de massas por militares altamente qualificados e em número reduzido mas capaz de manipular eficazmente equipamentos e instrumentos cada dia mais sofisticados.

Estas forças de elite, utilizadas em acções cirúrgicas, além de tecnologicamente aptas para impor a paz ou fazer a guerra que a ela conduza, têm de estar humanitariamente preparadas para apoiar populações em risco e em zonas de conflito latente ou efectivo.

O nível de qualidade polivalência e actualidade da preparação que é exigida a estes militares, bem como o espírito de missão e de entrega, devido ao cumprimento do dever nesta profissão de desgaste rápido, aconselha vivamente a utilização de voluntários. Só esta postura dos Estados garante a igualdade de direitos e deveres da totalidade dos cidadãos perante as necessidades de segurança e de defesa interna e externa das comunidades.

Por isso, quer os Estados tenham optado por manter a conscrição, evoluir para um sistema misto ou implementar o voluntariado como forma exclusiva de recrutamento, é prática generalizada só utilizar voluntários, sobretudo em missões internacionais.

A Suíça e Israel são países em que toda a população, embora a diferentes níveis, é responsável pela segurança e defesa nacionais. No entanto a maioria dos Estados analisados optou pelo voluntariado ou mantém um regime misto e

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

tem de competir com as restantes entidades empregadoras no que se refere ao recrutamento dos seus recursos humanos.

As FA's estão, assim, sujeitas às leis da oferta e da procura e às oscilações do mercado global de trabalho. Necessitam assim de conceber estratégias de captação eficazes, que lhes permitam recrutar os que detiverem as melhores condições para assumirem uma missão temporária com tão elevados níveis de exigência.

Dada a submissão das FA's ao poder político é a este que compete legislar, regulamentar e cabimentar no orçamento as verbas adequadas, para garantir a segurança e a defesa do país, bem como a participação em missões de âmbito internacional.

Os Estados envolvidos no processo de profissionalização das FA's estabeleceram o enquadramento legal, que lhes pareceu mais adequado às suas necessidades e tendo em consideração a sua cultura e história passada e recente.

Portugal assim procedeu e se muitas das expectativas dos militares RC e ex-RC saem goradas não é por falta de legislação e de regulamentação adequadas, mas por deficiente dotação orçamental e interação com outros órgãos estatais e com a sociedade civil.

Só políticas concertadas eficientes e eficazes, delineadas com a participação activa de todos os envolvidos no processo, poderão maximizar a rendibilização dos vultuosos meios financeiros a activar para o efeito.

É imperativo que os cidadãos que se voluntarizem para, com espírito de missão, servir em regime de dedicação exclusiva, o país e, em sua representação, a comunidade internacional, sejam, não só aliciados para se alistarem mas também possam usufruir de condições óptimas para o desempenho das suas tarefas, remuneração acima da média, formação em serviço e depois deste terminado mantendo remuneração adequada, até à sua plena reintegração na vida activa civil.

Este imperativo deve ser cumprido tendo como referência a duração do contrato, pelo que deve abranger os militares do QP que necessitem ou desejem mudar de actividade. Só devem permanecer nas fileiras os mais aptos e

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

motivados para o desempenho de missões de segurança e de defesa, que constituem a razão de ser das FA.

Prestigiando as FA's, estes militares prestigiam o país. Honrando-os, honra-se a sociedade de onde emergem, pois tiveram disponibilidade para abdicar do exercício de alguns dos seus direitos de cidadãos, para mais isenta, e eficazmente poderem servir essa mesma sociedade.

Para que este desiderato seja alcançado é indispensável que haja coordenação de esforços das instâncias politico-legislativas, dos órgãos estatais, das entidades patronais e dos sindicatos, no sentido de aproximar, no respeito das suas especificidades, as formações oferecidas pelas diferentes entidades com o objectivo de as certificações obtidas, face a uma entidade, serem válidas perante todas as outras.

Aliás através da Direcção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar, órgão central do Ministério da Defesa Nacional tem-se tomado ao longo do tempo diversas iniciativas neste sentido das quais destacamos o projecto de protocolo recentemente acordado entre a Universidade Aberta, o ISCSP e as FA's, no âmbito do Conselho Consultivo para a área dos recursos humanos.

Pensamos que só desta forma poderemos atacar com eficácia a ansiedade dos militares contratados face ao fim do contrato e à incerteza do futuro, o eventual desconforto de militares do quadro permanente, face à dificuldade ou impossibilidade de reconversão sem perda de direitos adquiridos, e a frustração dos ex-militares contratados, que sentem que tudo deram e nada receberam em troca, conforme resulta da análise dos resultados do nosso inquérito.

Consideramos ainda que só daquela forma todos poderemos beneficiar plenamente das sinergias geradas por uma elite, que desempenha uma função charneira entre as culturas organizacionais militares e as civis que tanto enriquecem a nossa sociedade. Neste contexto podemos afirmar, que as FA são o espelho da Nação.

O cruzamento de todas as variáveis que estão contidas nos capítulos sétimo e oitavo deste trabalho de investigação, permitem-nos afirmar ainda que está a acontecer a reintegração sócio-profissional dos militares contratados à luz

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

do que foi decidido na Assembleia da República, sobre a desconstitucionalização do Serviço Militar Obrigatório e sobre a Profissionalização das Forças Armadas Portuguesas.

Não se discutiram então políticas para a juventude. O que se discutiu foi Defesa Nacional e, essencialmente, a componente armada dessa Defesa Nacional, os seus custos globais e, na especificidade os custos sociais e financeiros.

A legislação tornou claro que o desígnio nacional de possuir FA profissionais não era uma questão interna das FA e ainda menos de qualquer dos seus ramos.

O que antecede esclarece, o quadro institucional em que se desenrolaram as apreciações que recaíram sobre o Sistema de Incentivos, tornando claro que ele é um objectivo estratégico do Governo para sustentação da «Profissionalização». Esta exige, contudo, a acção concertada de outros espaços sócio-económicos, académicos e culturais portugueses, a fim de consolidar a sistémica estratégia de incentivos que foi delineada pelo Governo de Portugal.

Assim e em nossa opinião ao Governo compete a resposta funcional que solucione a instabilidade que o militar RC sente perante o seu futuro profissional pós-contrato com as FA.

Compete à Assembleia da Republica e ao Governo estatuir as condições que possibilitem a reintegração dos ex-militares na vida civil. Cabe às entidades interministeriais intervenientes em todo o processo e às FA desenvolver as tácticas adequadas à consecução desse objectivo.

Depois de traçadas as principais conclusões, e como tentativa de efectuar um ponto de situação no que respeita aos pressupostos teóricos que nortearam o desenvolvimento deste trabalho, pode dizer-se que, na generalidade da confrontação com os dados empíricos, resultou a confirmação da hipótese central.

Poder-se-á concluir no fim da nossa investigação, que o tema da convergência ou divergência das Forças Armadas com as profissões civis, que tem como base teórica o modelo Institucional/Ocupacional de Charles Moskos,

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

não se encontra resolvido em Portugal, devido aos efeitos práticos do carácter dualista, ao mesmo tempo profissional e burocrático, das Forças Armadas Portuguesas.

Esperamos ter correspondido às expectativas do leitor, embora tenhamos consciência da vastidão e complexidade do tema. No entanto, sem pretendermos ser pretensiosos, aceitámos o desafio que nos foi proposto, conscientes que este tema não se esgota nesta abordagem, sabendo que um dos maiores contributos que este trabalho apresenta, é o facto de ter colhido dados sobre o universo de indivíduos que já saiu do Exército e que prestou serviço militar em RV e RC.

Este estudo não é por nós, considerado como finalizado. É uma pesquisa que utiliza a triangulação, ao nível das técnicas de investigação qualitativas e quantitativas, o que nos obrigou ao longo do itinerário da pesquisa, a reformular e limitar a recolha de dados.

Constitui pois uma pesquisa aberta, que necessitará de novos aprofundamentos nos vários assuntos que aborda, sendo que as conclusões apresentadas deverão ser ampliadas com outras investigações dentro da mesma temática.

**BIBLIOGRAFIA:**

ABRAHAMSSON, B, (1972) - Military Professionalization and Political Power, Sage Publications, Beverly Hills.

ABRAVANEL, H, (1992) - Cultura organizacional. Bogotá, Legis Editores.

ABBOTT, A (1988) - The System of Professions, Chicago, University of Chicago Press.

ALMEIDA, J, (1990) - A investigação nas Ciências Sociais, Lisboa, Editorial Presença.

ALMEIDA, J, & MADUREIRA, P, (1986) - Da teoria à investigação empírica, Lisboa, Editorial Presença.

ALMEIDA, P, (1990) - Do Poder do Pequeno Estado, Lisboa, ISCSP.

ALBERTS, D, (1999) - Complexity, Global Politics and National Security, Washington D. C., Institute for Strategic Studies, CCRP Publication Series.

ANDRESKI, S, (1971) - Military Organization and Society, Berkeley, University of California Press.

ARENDT, H, (1963) - On Revolution, Londres, IAEM.

ARON, R, (1976) - Penser la Guerre, Paris, Gailimard.

ARON, R, (1983) - Paz e Guerra entre as Nações, Brasília, Editorial, Galimard.

ARON, R, (1994) - As etapas do pensamento sociológico, Lisboa, Publicações Dom Quixote

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

ARON, R, (1984) - "Paix et guerre entre les nations", Paris, Cahiers internationaux de Sociologie, vol. LIII.

BARATA, O, (1964) - Apontamentos de História da Sociologia, Estudos Políticos e Sociais, VolI.

BARATA, S, (1974) - Introdução às Ciências Sociais, Universidade C.S. Humanas, vol.1, Lisboa, Liv. Bertrand.

BARDIN, L, (1977) - Análise de conteúdo, Paris, PUF (Trad. Português) Lisboa, Ed.70.

BAQUER, A, (1988) - "Armed Forces and Society", Madrid, Revista Española de Defensa, n. °67. "El militar en la sociedad democrática", Revista Española de Defensa n. °71.

BARRENTO, M, (1988) - "Perspectiva histórica sobre a evolução do fenómeno guerra" Nação e Defesa n°26.

BARRENTO, M, (1996) - "Democracia e Guerra", Nação e Defesa, n°80.

BERTANFLY, L, (1973) - Teoria Geral dos Sistemas, Petrópolis, Editora Vozes.

BETHENCOURT, F, (1999) - História da Expansão Portuguesa, Lisboa, Círculo de Leitores.

BECKARD, R, (1972) - Desenvolvimento Organizacional: Estratégias e Modelos, São Paulo, Edgar Blucher

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

BECKHARD, R, (1969) - Organization Development: Strategic and Models. Reading, Mass: Addison-Wesley.

BERGER, J, (1981) - The Military Draft, New York: H. W. Wilson Company.

BERNARD, L, (1944) - War and its Causes, New York, Benry Holt and Co.

BERNOUX, P, (1985) - La Sociologie des organisations, Paris. Du Seuil.

BERTRAND, Y, (1994) - Organizações: uma Abordagem Sistémica, Lisboa, Instituto Piaget.

BESSA, M, (2001) - O Olhar de Leviathan - Uma Introdução à Política Externa dos Estados Modernos, Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

BINGHAM, D, (1973) - Cómo entrevistar, Madrid, Rialp.

BILHIM, J, (1988) - Cultura Organizacional do INESC, Lisboa: ISCP/UTL, Dissertação de Mestrado.

BILHIM, J, (2001) - Teoria organizacional - Estruturas e pessoas, Lisboa, ISCP, UTL.

BISPO, A, (2002) - "A sociedade de informação e a segurança nacional", in Estratégia Vol. XIII p. 67-151.

BOULDING, K, (1963) - "Towards a Peace Theory of Threat Systems" American Economic Review 53, 424-134.

BOUDON, R, (1995) - Tratado de Sociologia, Ed. Asa, Lisboa.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

BORGES, J, (2000) - Intervenções Militares Portuguesas na Europa do Século XVIII, Lisboa, IAEM.

BOUTHOU, G, (1951) - La guerre et la lutte Armée et sanglante entre groupements organisés, Paris, Payot.

BOUTHOU, G, (1953) - La Guerre, Vendôme, Paris, PUF.

BOUTHOU, G, (1962) - Le Phénomène Guerre, Paris, Peut Bibliothèque Payot.

BOUTHOU, G, (1971) - Traité de Polémologie, Paris, Librairie Payot.

BOUTHOU, G, (1976) - L'Ê Défi de la Guerre, Paris, Puf.

BOUTHOU, G, (1980) - O Desafio da Guerra, Lisboa, Biblioteca do Exército.

BOULGING, K, (1962) - Conflict and Defense, New York, Earper.

BOENE, B, (1988) - Quatre décennies de Sociologie Militaire aux Etats-Unis, Paris, Les Cahiers de la Fondation pour les Études de Défense.

BOUDON, R & BOURRICAUD, (2000) - Dicionário de Sociologia, São Paulo, Editora Ática.

BRIERLY, J, (1972) - Direito Internacional, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

BRYMAN, A, (1992) - Charisma & Leadership in Organizations. Sage Publications

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

BUCKLEI, W, (1967) - A Sociologia e a moderna teoria dos sistemas, Londres, Edições Cultrix.

CÂMARA, P, (1998) - Humanator - Recursos Humanos e Sucesso Empresarial, Lisboa, Publicações Dom Quixote.

CARREIRAS, H. (1997) - Mulheres nas FA's Portuguesa. Lisboa, Edições Cosmos.

CARRILHO, M, (1985) - Forças Armadas e Mudança Política em Portugal no séc., Lisboa, Imprensa Nacional.

CARRILHO, M, (1988) - "Relações Civis-Militares", Nação e Defesa, Nº48.

CARRILHO, M, (1994) - Democracia e Defesa - Sociedade, Política e Forças Armadas em Portugal, Lisboa, Publicações D. Quixote.

CARRILHO, M, (1998) - Portugal no Contexto Internacional. Opinião Pública, Defesa e Segurança, Lisboa, Edições Cosmos e Instituto de Defesa Nacional.

CARDOSO, S, (1996) - Análise da tendência Institucional Ocupacional dos oficiais do Exército Português, Dissertação de Mestrado em Comportamento Organizacional, ISPA.

CARMO, H, (1995) - Modelos Ibéricos de Ensino à Distancia, Lisboa, Universidade Aberta. Tese de Doutoramento, 2 vol.

CARMO, H & FERREIRA, M (1998) - Metodologia da investigação - Guia para auto aprendizagem, Lisboa, Universidade Aberta.

CARMO, H, (1999) - Desenvolvimento Comunitário, Lisboa, Universidade Aberta.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

CARVALHO, C, (2002) - Manual de Psicossociologia das Organizações, Lisboa McGrawHill.

CALDAS, J, (2000) “Modernização das Forças Armadas”, Nato, p.6-8.

CARMONA, R, (2000) - «La professionnalisation des armées», Défense Nationale, n. °12, p.64-70.

CARIER, C, (1970) - “A profissão militar”, Nato, p.34-36.

CLAUSEWITZ, V (1997) - Da Guerra, Lisboa, Publicações Europa América.

CLOTFELTER, J (1976) - “Profession and Society”, Journal of Political and Military Sociology, Vol.4.

CLEGG, S, (1996) - Handbook of Organizations Studies, London, Sage.

CLEGG, S, (1998) - As Organizações Modernas, Oeiras, Celta,.

CHILCOAT, R, (2000) - “A Revolução na Educação Militar”, Military Review (Edição brasileira), 3T.p 20-33.

CHAMBEL, M, (2000) - Psicossociologia das Organizações, Lisboa, Texto Editora.

CHANDESSAIS, C, (1959) - La Psychologie dans l'Armée. Paris, Puf.

CHIAVENATO, I, (2000) - Administração nos novos tempos, Rio de Janeiro, Editora Campus.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

CHIAVENATO, I, (1982) - Administração: Uma Abordagem Contingencial, São Paulo, Mcgraw-Hill.

CHENEY, D (1997) - Professional Military Education: An Asset for Peace and Progress, ed. Bill Taylor (Washington, DC: CSIS.

CHORLEY, K, (1943) - Armies and the Art of Revolution, London, Faber & Faber.

CPAE, (2002) - Razões de desistência do regime de voluntariado e contrato, texto policopiado, Lisboa.

COHEN, W, (1998) - "Annual Report to the President and the Congress", Department of Defence Review, Washington DC p. 220.

CORTES, M, (2001) - "A Defesa Nacional Diante do Pós - Modernismo Militar", Palestra apresentada na ECEME em Maio de 2001, Revista da Escola Superior de Guerra, 40, p. 18-47.

CORDEUER, S, (2000) - O Novo Estado do Mundo. Lisboa, Campo das Letras.

COURVOISIER, A, (1976) - Armes et Sociétés Europe de 1494 à 1789. Paris, Puf.

COUTO, A, (1989) - Elementos de Estratégia. Lisboa, IAEM.

COLLINS, J, (1981) - La Gran Estrategia, Edición del Círculo Militar Argentino.

CORADI, C, (1985) - O comportamento humano em Administração de Empresas, São Paulo, Livraria Pioneira Editora.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

COUTANT, P, (1976) - La Function Publique Militaire, Paris, Études Universitaires.

COOK, D, (1986) - Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa, Madrid, Morata.

CRACKEL, J, (1980) - “The Founding of West Point – Jefferson and the Politics of Security”, Armed Forces and Society, 7, 529-44.

CURTIS, W, (1981) - By the Numbers: The Reform of the Selective Service System, 1970–1972, Washington, D.C. National Defence University Press.

CRUZ, M, (2001) Teorias Sociológicas - Os fundadores e os clássicos, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian

CREVELD, M (1990) - The Training of Officers, New York, the Free Press.

CROZIER, M, (1994) - A Empresa à Escuta, Lisboa, Instituto Piaget,.

CUNHA, M (1999) - Teoria Organizacional, perspectivas e prospectivas, Lisboa, Publicações D. Quixote.

CUNHA, P, (1999) - Readings in Organization Science, Organizational Change in a Change Context. Lisboa, ISPA

DAHRENDORF, H, (1960) - Essays in the Theory of Society, Stanford, University Press.

DAVENPORT, M, (1987) - “The Profession of Arms” Military Ethics, National Defense Publishers: Washington DC.

DANDEKER, C (1996) - “The Future of Peace Support Operations: Strategic Peacekeeping and Success”, Armed Forces and Society, pp. 327-48.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

DEL VALLE, A, (2001) - Guerras Contra a Europa, Lisboa, Hugging.

DEUS, R, (1999) - Israel no contexto das relações internacionais, Lisboa, ISCSP.

DIMAGGIO, P, (1991) - The New Institutionalism in Organizational Analysis, Chicago: University of Chicago Press.

DORN, V, (1995) - "The Soldier and Social Change", Londres, Military Review, nº124.

DONNELLY, J, (2000) - Realism and international Relations, Cambridge, Cambridge University Press.

DOWNEY, J, (1977) - Management in the Armed Forces, Londres, McGraw-Hill Book Company (UK) Limited.

DOISE, W, (1984) - A Articulação Psicossociológica e as relações entre grupos, Lisboa, Moraes Editores.

DOLLARD, J, (1949) - The American soldier, New York, University of Princeton.

DOOM, J. (1971) - On Military Intervention, Rotterdam University Press.

DOMINIQUE, L (2003) - As Forças Armadas na Suíça, Berna, MDN.

DUVAL, E, (1988) - «Aspects de la professionnalisation des armées», Défense Nationale, n. 03, p. 95-108.

DUFOUR, J, & VAISSE, M, (1993) - La Guerre au XXe.ssiècle, Hachette, Paris

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

DUOUY E DUPUY, (1977) - The Encyclopaedia of Military History, Nova Iorque, Harper Row Publishers.

DUBAR, C, (1992) - La Socialisation: Construction des Identités Sociales et Professionnelles, Paris, Armand Collin.

EBERS, M, (1995) - The Framing of Organizacional Cultures. Research in the Sociology of Organization: vol.13, Greenwich, Conn: JAI Press.

EISENBERGER, R & HUNTINGTON, S & HUTCHISON, S, (1986) - "Perceived Organizational Support", Journal of Applied Psychology, 71, p.500-507.

ELSENBERG, E, (1990). Jamming: Transcendence through organizing. London, Communication Research.

EMGFA (1989) - Normas e Orientações para a Actuação das Forças Armadas.

ENOCH, Y, (1989) - Change of values during socialization for a profession: an application of the marginal man theory. Human Relations, Vol.42.

ETZIONI, A, (1964) - Modern Organizations, Englewood Cliffs, and N.J: Prentice-Hall.

ESTRELA, A, (1990) - A Teoria e a Prática de Orientação de Classes, Lisboa, INIC.

ESPOSITO, J, (1998) - "Amplio apoyo social al Nuevo modelo de FAS", Revista Española de Defensa, n. °127, p.22-23.

EZEQUIEL, A, (2003) - O Modelo de Organização Militar Britânico, Londres, MDN.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

FARIA, T, (2000) - Debaixo de Fogo. Lisboa. Edições Cosmos e Instituto de Defesa Nacional.

FERNANDES, O, (1998) - Homo Strategicus, Lisboa, Edições Cosmos e Instituto de Defesa Nacional.

FERNANDEZ, A, (1996) - A História dos Últimos Mil Anos. Lisboa, Editorial Presença.

FERREIRA, A, (1999/2002) - Psicossociologia das Organizações, Lisboa, Edições MacGrawHill.

FERREIRA, J, (1992) - O Comportamento Político dos Militares – Forças Armadas e Regimes Políticos em Portugal no Século XX, Lisboa, Editorial Estampa.

FELD, M, (1975) - “Middle Class Society and Rise of Military Professionalism”, London, Research in Social, nº55.

FERNANDEZ, M, (1996) - “Ejército profesional y servicio military”, Revista General de la Marina, n. °231, p.619-626.

FIGUEIREDO, J, (1994) - Metodologia de investigação, Portimão, Universidade do Algarve.

FINER, S, (1962) - The Man on Horseback: The Role of the Military in Politics, Fred A. Payer, and New York.

FIALHO, I, - “Reflexões sobre o Sistema de Defesa Nacional” - Parte I A Defesa Nacional, Jan./ Fev. 2001, 46-58.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

FILLEY, A & HOUSE, R, (1969) - Managerial process and organizational behaviour, Foreman and Company.

FOLEY, D & STEINBERG, A (1998) - Operation Joint Endeavour: Research Project and Final Report, Army Research Institute for the Behavioural and Social Sciences.

FONSECA, J, (1998) - O paradoxo da inovação empresarial: A necessidade de certeza num mundo imprevisível. Oeiras: Metáfora.

FONSECA, M, (2000) - Da morfologia da profissão à fisiologia da gestão da violência, Lisboa, ISCSP (UTL).

FRAGA, L, (1992) - O processo de socialização militar na Academia da Força Aérea e a Nação, Sintra, AFA.

FRANSEN, E, (2003) - Experiences Concerning use of Former Conscripts in International Service, Copenhagen, MDN.

FULLER, J, (1948) - Influence de L'Armement sur L'Histoire. Paris, Payot.

GAUDÊNCIO, C, (2003) - O Modelo de Organização Militar Espanhol, Madrid, MDN.

GABRIEL, Y, & FINEMAN, S, (2000) - Organizing and Organizations: An Introduction, London: Sage Publications.

GARCIA, A, (2000) - "A evolução do serviço efectivo nas forças Armadas", Boletim da Escola Prática de Administração Militar, n.º11, p.47-68.

GARNIER, M, (1973) - "Some Implications of the British Experience with an All-Volunteer Army" - Political and Sociological Review, April 177-191.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

GELL-MANN, M, (1999) - The Simple and the Complex Complexity, Global Politics and National Security, Washington D. C. Institute for Strategic Studies, CCRP Publication Series.

GILMAM, E, (1995) - Democratic and civil control over military forces - case studies and perspectives, Washington, Défense College.

GILMORE, G (1997) - Panels: Army to Re-emphasize Leadership, Washington, Army News Service.

GIDDENS, A, (1997), Sociologia, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.

GIDDENS, A. (2000) - Capitalismo e Moderna Teoria Social. Lisboa, Ed. Presença.

GIHGLIONE, R, & MATALON, B, (1992) - O Inquérito, Oeiras, Celta Editora.

GINSBERG, H, (1947) - The Causes of Wars, Londres, IAEM.

GIBSON, J, (1988) - Organizações: Comportamento, Estrutura, Processos. São Paulo, Atlas.

GLUCKSMANN, A, (1967) - O discurso da guerra, Paris, L'Herne.

GOMES, J, (1987/88) - Propostas de Reorganização/Modernização do Sistema de Recrutamento à luz da Nova Lei do Serviço Militar, Lisboa, IAEM.

GOMEZ, M, (1984) - Introducción a la Estrategia Militar Española, Madrid, Servicio de Publicaciones de la EME.

GOMES, D, (2000) - Cultura Organizacional: comunicação e identidade, Coimbra: Quarteto Editora.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

GOUVEIA, J, (1991) - Organizações Internacionais – Textos Fundamentais. Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa.

GONZÁLES, C, (1999) - “Los nuevos ejércitos profesionales”, Revista Ejército, n. °700, p.6-11.

GONÇALVES, R, (1982) - O ensino militar superior e a carreira de oficiais, Lisboa, IAEM.

GRACIO, S, (2001) - “Sondagem ao mercado de emprego dos quadros em 1989 e 1997”, Rev. Sociologia Problemas e Práticas, nº37, Lisboa.

GURVITCH, G, (1977) - Tratado de Sociologia, Lisboa, Martins Fontes Editora.

HABERMAN, C, (2001) - “Looking for ‘Duty’ in the Army of One”, New York Times, 21 January.

HALL, R, (1984) - Organizações: Estruturas e Processos, Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.

HAJE, J, (1967) - In axiomatic Theory of Organizations, New York, Collier, Macmillan.

HERZLIT, J, (1972) - Social representations, Belmont, Wadsworth Publishing Company.

HART, B, (1963) - As Grandes Guerras da História, S. Paulo.

HENDRIKS, M, (2003) - The Royal Netherlands Army's Transition to an all-volunteer Army, Amsterdam, MDN.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

HERLAND, C, (2003) - The Conscription Army, Estocolmo, MDN.

HOFSTEDE, G, (1997) - Culturas e Organizações, Lisboa, Sílabo.

HOFFMANN, S, (1965) - The State of War, Londres, Pall Mall.

HOWARD, M, (1970) - Studies in War and Peace, Londres, Temple Smith.

HUNTINGTON, S, (1957) - The Soldier and the State. The Theory and Politics of Civil-Military Relation, New York, Viking Press.

HUNTINGTON, S, (1968) - Political Order in Changing Societies. Yale University New Haven.

KATZ, D, (1987), Psicologia Social das Organizações, São Paulo, Editora Atlas.

KILCULLEN, N (1996) - Soldier Attributes for Peacekeeping and Peacemaking, US Army Research Institute for the Behavioural and Social Sciences.

KING, J, (1934) - The periodicity of war, Chicago University.

KOUVERTARIS, A, & DOBRATZ, B, (1976) - The present state and development of Military Sociology, London, Academic Press.

KOURVETARIS, G, & DOBRATZ, B, (1976) - "The present state and development of sociology of the military", Journal of Political and Military Sociology, Vol. 4: 67-105.

KOURVETARIS, G, - (1971) - "The Role of the Military in Greek Politics". International Review of History and Political Science, N°8 91-114.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

KOURVETARIS G, & DOBRATZ B, (1973) - Social Origins and Political Orientations of Officer Corps in a World Perspective, university of Denver. Colorado.

KUHN, T, (1970) - A estrutura das Revoluções Científicas, Lisboa, Edições Livros do Brasil.

JANOWITZ, M, (1960) - The Professional Soldier: a Social and Political Portrait. Free Press, New York.

JANOWITZ, M, (1968) - "Armed Forces and Society: a World Prospective", Armed Forces and Society, Mouton & Co, The Hague.

JANOWITZ, M, & VAN DOORN, J, (1973) - On Military Intervention, Rotterdam University Pres. Rotterdam.

JANOWITZ, M (1971) - On Military Ideology, Rotterdam, Rotterdam University Press.

JERVIS, R, (1999) - Systems: the role of the Complex interactions Complexity, Global Politics and National Security, Washington D.C., Institute for Strategic Studies, CCRP Publication Series.

JEFFERSON, A (1980) - "Politics of Security", Armed Forces and Society n. 07, p.529-44.

JOHNSON, (1995) - A Dictionary of Sociology: Users Guide to Sociological Language (Cambridge, MA: Blackwell Publishers Inc).

JORDAN, A. & TAYLOR, W, (1973) - "The Military Man in Academia:" Annals 406, Março: 129-145.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

JONES, G, (1986) - Socialization tactics, self-efficacy and newcomers adjustments to organizations, *Academy of Management Journal*, Vol.29.

LANG, K (1972) - *Military institutions and the Sociology of War*, Beverly Hills, Sage Publications

LANG, K, (1972) - "Military Institutions and the Sociology of War", A review of the literature with annotated bibliography. Sage Publications, London.

LAKATOS, E, & MARCONI, M, (1983) - *Metodologia Científica*, São Paulo, Ed. Atlas S.A.

LAKATOS, E, (1992) - *Sociologia Geral*, São Paulo, Atlas.

LAKATOS, E, (1997) - *Sociologia da Administração* São Paulo: Atlas.

LASSWELL, H. (1941) - "The Garrison State", American Journal of Sociology, 46, pp.455-468.

LASSWEL, C, (1943) "O Estado-Quartel" Apontamentos de Sociologia Militar, IAEM. 35-37.

LARSON A.D, (1974) - "Military Professionalism and civil control: a comparative analysis of two interpretations", Journal of Political and Military Sociology, Vol. 2; 57-72.

LEYENS, J, (1979) - *Manual de Ciências Sociais*, Lisboa, Ed. Asa.

LEWIN, K, (1938) - *The conceptual representation and measurement of psychological forces*, USA, Duke University.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

LEWIN, K, (1951/65) - Teoria de Campo em Ciência Social, Livraria Pioneira, Editora São Paulo.

LE BOHEC, Y, (2001) - César chef de Guerre, Paris, Éditions du Rocher.

LINTON, A, (1975) - Dicionário de Ciências Sociais, Lisboa, Ed. Ulisseia.

LITTERER, J, (1997) - Análise das Organizações, Lisboa, Atlas.

LIKERT, R, (1967) - The Human Organization: Its management and Value, New York, McGraw-Hill.

LIMA, M, (1996) - "Classificações de profissões", Sociologia - Problemas e Práticas, Lisboa, CIES, nº10, pp. 43-46.

LIEBERSON, S, (1971) - "An empirical study of Military – Industrial Linkages", American Journal of Sociology – (January): 563-584.

LITTLE, R, (2001) - Handbook of Military institutions, Beverly Hills, Sage Publications, 1971.

LORSCH, J, & MORSE, J, (1974) - Organizations and Theirs Members: A contingency approach, New York: Harper & Row.

LOVELL, J (1976) - The Service Academies in Transition: Continuity and Change, ed. Lawrence J. Korb (Pittsburgh, PA: International Studies Association, University of Pittsburgh.

LOUREIRO, S, (1980) - História Militar II, IAEM.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

LUTHANS, F, (2002) - *Organizational Behavior*, 9th ed. Boston: McGraw-Hill.

MAANEM, J, & SHEIN, E (1979) - "Toward a theory of organizational socialization" *Research in Organizational Behaviour*, Vol. 1, JAI Press.

MASLOW, A, (1954) - *Motivation and Personality*, New York, Harper & Row.

MAYO, E, (1933) - *The Human Problems of an Industrial Civilization*, New York, Mac Milan

MACDONALD, K, (1995) - *The Sociology of Professions*, Londres, Sage.

MARQUES, F, (1999) - *O Exército, Mudança e Modernização na Primeira Metade do Século XIX*, Lisboa, Edições Cosmos e Instituto de Defesa Nacional.

MARQUES, J, (1996) - "Profissionalizar ou não?", *Jornal do Exército*, n.º438, p.49-51.

MARQUES, A, & CUNHA, P, (1996) - *Comportamento Organizacional e Gestão de Empresas*, Lisboa: D. Quixote.

MARTINS, F, (1945) - *História do Exército Português*, Vol. I e II, Lisboa, Editorial Inquérito.

MARTIN, H, (1998) - *A Armadilha da Globalização*, Lisboa, Terramar.

MATOS, L, (2001) - *As Forças Armadas em Tempo de Mudança*, Lisboa, Instituto de Defesa Nacional e Edições Cosmos.

MATOSO, J, (1993) - *História de Portugal*, Lisboa, Círculo de Leitores.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

MAYO, E, (1949) - The social problems of an industrial civilization. New York: Rout-ledge.

MADUREIRA, J, & SILVA, A, (1986) - Metodologia das Ciências Sociais, Porto, Ed. Afrontamento.

MANIGRAT, P, (1984) Las Fuerzas Armadas y la Sociedad, Madrid, Reís Brasil.

MACGREGOR, (1997) - Breaking the Phalanx, West Port, CT: Pager Publishers.

MASLAND, J (1957) - Soldiers and Scholars: Military Education and National Policy, Princeton, NJ: Princeton University Press.

MAGDOFF, H, (1969) - The Age of Imperialism. The Economics of U. S. Foreign Policy Modern Reader, New York, Free Press.

MANIGRAT, P, (1984) - Las Fuerzas Armadas y la Sociedad, Madrid, Reís Brasil.

MAGNANI, E, (1998) - "Portogallo il nuovo esercito", Rivista Militare n.º2, p.43-47.

MATOS, V, (2000) - "Militares: aumentos para que te quero", Focus, n.º43, p.28-30.

MCCLELLAND, D, (1961) - The achieving society. New York: Van Nostrand.

MCGREGOR, D, (1960) - The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

MDN, (2004) - Relatório de Profissionalização das Forças Armadas Portuguesas.

MELO, D, (2000) - Política Militar em Aviso de Generales, Lisboa, Granito Editora e Livreiros.

MENDES, C, (1997) - “Serviço militar voluntário versus serviço militar obrigatório”, Boletim do IAEFA, n.º10, p.65-91.

MERTON, R, & LAZARFELD, P, (1950) - Continuities in Social Research: Studies in the Scope and Method of «The American Soldier», New York, Free Press.

MERTON, R, (1959) - Sociology Today. Problems and Perspectives, New York Press.

MERTON, R, (1965) - Éléments de Theory et de méthode sociologique, Paris, Plon.

MERTON, R, (1970) - Social Theory and Social Structure, London, Collier Macmillan Publishers.

MELO, F, (1971) - Política militar en avisos de generales, Madrid, Reis Brasil.

MELMAN, S, (1970) - Pentagon Capitalism. The Political Economy of War, New York, Mc Graw – Hill Book Company.

MIRANDA, J, (2000) - O Direito da Defesa Nacional e das Forças Armadas, Edições Cosmos e Instituto de Defesa Nacional.

MILLS, W, (1956) - The Power Elite, New York, Oxford University Press.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

MILLS, W, (1958) - The Sociological Imagination, New York, Oxford University Press.

MILLS, W (1958) - The Causes of World War Three, New York, Simon and Schuster.

MILLS, W (1959) - The Sociological Imagination, Introductory Readings, 9ª edição, ed. J. Hensling, New York, The Free Press.

MILLS, W (1967) - The Sociology of Small Groups, New Jersey, Prentice-Hall.

MILLER, C, (1991) - Handbook of Research Design and Social Measurement, London, Sage Publications.

MIRANDA, J, (1971) - Sumários Desenvolvidos de Direito Constitucional, Lisboa, FDUL.

MINTZBERG, H, (1989) - Inside Our Strange World of Organizations, New York, The Free Press.

MINTZBERG, H, (1995) - Estrutura e Dinâmica das Organizações, Lisboa, Publicações Dom Quixote.

MILES, R. & SNOW, C, (1984) - "Fit, failure and the hall of fame" California Management Review, 26(3), 10-28.

MURASE, E, (1964) - Introduction à L'Histoire Militaire, Paris, Charles-Lavauzelle.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

MYLANDER, M, (1974) - *The Generals: Making it, military style*, London, IAEM.

MOSKOS, C, (1971) - *Armed Forces and American Society: Convergence or Divergence? Public Opinion and the Military Establishment*, Beverly Hills, Sage Publications.

MOSKOS, C, (1973) - "The Emergent Military-Civil, Traditional or Plural" Political and Sociological Review, N°16 – pp.255-280.

MOSKOS, C, (1975) - *Peace Soldiers*, University of Chicago Press, Chicago.

MOSKOS, C, (1978) - "From Institution to Occupation: trends in military organization", Armed Forces and Society, p.41-50.

MOSKOS, C (1986) - "Institutional and Ocupacional Trends in the Armed Forces", Armed Forces and Society, Vol.12.

MOSKOS, C, (1986) - *The marketplace All-Volunteer force*, New York, Pergamon-Brassey's.

MOSKOS, C, (1988) - *Institucional and Ocupacional Trends in Armed Forces, The military more than a job*, Chicago, Frank Ed.

MOSKOS, C, WOOD, F, (1988) - *The Military: More than just Job?* Washington, Pergamon-Brassey's.

MOREIRA, A, (1976) - *A comunidade internacional em mudança*, ed. São Paulo.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

MOREIRA, A, (1988) - As Novas Fronteiras e o Estado-nação, Vol.I, Lisboa, IAEM.

MOREIRA, A, (2002) - “Para uma reforma estável das instituições”, Estratégia Vol. XIII p.9-15.

MOREIRA, A, (2003) - “A Defesa Nacional e as Forças Armadas”, Estratégia Vol. XIV pp.11-18.

MOSCOVICI, S, (1981) - On social representations, London, Ed. Forgas, Academic Press.

MOSCOVICI, F. (1985) - Desenvolvimento Interpessoal. Rio de Janeiro, LTC.

MORGAN, G, (1998) - Images of Organizations, Executive Edition, Thousand Oaks, Sage Publications.

MOSCA, C, & BOUTHOL, G (1956) - História das doutrinas políticas, Rio de Janeiro, IAEM.

NETO, J, (1989) - A cultura organizacional das empresas, Lisboa, Associação Portuguesa de Gestores e Técnicos de Recursos Humanos.

O'CONNELL, R, (1997) - História da Guerra, Lisboa, Círculo de Leitores.

OLIVEIRA, A, (2000) - Motivações dos jovens para ingresso no regime de voluntariado e contrato, Lisboa, UNL & CPAE.

OLIVEIRA, R, (1983) - “A Influência do Pensamento Geopolítico na Organização do Espaço Mundial Após a II G.M.” Revista Militar nº617, Lisboa

ORESTES, A, (1959) - Sociologia da Guerra, Rio de Janeiro, Biblioteca Do Exército.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

PARSONS, T, (1960) – As Sociedades Modernas, New York, Free Press.

PARSONS, T, (1966) – O Sistema Social, Madrid, Editorial Revista de Occidente.

PEREIRA, C, (2001) – Os Novos Muros da Europa, Lisboa, Cotovia.

PEREIRA, I, (2003) Modelo da Organização Militar Americana, Washington, Pentágono.

PERES, D, (1999) – História de Portugal, Lisboa, Ministério da Defesa Nacional.

PETTIGREW, A, & WHIPP, R, (1993) – Understanding the environment, London, ed. Paul Chapman.

PETIT, F, (2000), Introdução à Psicossociologia das Organizações, Lisboa, Instituto Piaget.

PIFFER, J, (1981) – Power in Organizations, Boston, Pitman.

PIFFER, J, (1992) – “Understanding power in organizations” California Management Review, winter, 29-50.

PINTO, V, (2001) – “Profissionalização do contingente”, Jornal do Exército n.º494, p.30-33.

POPPER, K (1972) - “The aim of science”, trad. Scienza e Filosofia, nº23 Einaudi, Turim, pp.59 - 62.

PURSELL, C, (1972) - The Military – Industrial Complex, New York Harper & Row.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

QUIVY & CAMPENHOUDT (1992) - Manual de investigação em Ciências Sociais, Lisboa, Ed. Gradiva.

RAMALHO, J, (1992) - Portugal e a estratégia de futuro da OTAN, Lisboa, ISCSP.

RAMALHO, J, (1998) - “O conceito de espaço estratégico de interesse nacional”, Estratégia Vol. X p.173-227.

REVEL, J, (1971) - História da Filosofia Ocidental, Lisboa, Moraes Editores.

REICHERS, A, (1987) - “An interactions perspective on newcomer socialization rates”, Academy of Management Journal, Vol.12.

RIVERO, J, (2000) - “Fuerzas Militares Modernizan Método de Acción” in Revista de La Armada, Diciembre Marina de Venezuela, p. 85-96.

ROQUEPLO, J, (1979) - L'etatute des Militaires, Paris, Flammarion.

ROQUEPLO, J, - (1996) - « La Professionnalisation », Defense Nationale, n. °11, p.11-21.

ROSA, L, (1991) - Sociologia da Empresa, Lisboa, Editorial Presença.

SACHETTI, A, (2002) - “A conjuntura internacional e os novos conflitos”, in Estratégia Vol. XIII p. 153-174.

SANTOS, B, (1985) - “Os três tempos simbólicos da relação entre as Forças Armadas e a sociedade em Portugal”, Revista Crítica de Ciências Sociais, n.º 15/16/17, Lisboa.

SANTOS, R, (1996) - “Novos Paradigmas para a Marinha do Brasil: Uma Visão para o Século XXI”, Revista Marítima Brasileira, n.º4 p.7.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

SANTOS, L, (1979) – Apontamentos de História para Militares, Lisboa, IAEM.

SANTOS, L, (2001) – Segurança e Defesa na Viragem do Milénio, Mem Martins, Publicações Europa América.

SANTOS, V, (2003) – Modelo da Organização Militar Francesa, Paris, MDN.

SANTOS, J, (1979) – Apontamentos de História para Militares, Lisboa, IAEM.

SANTOS, J, (1991) – Como Defender Portugal, Lisboa, IAEM.

SANTO, G, (2000) – “Portugal forces marching to a new tune”, Defense Review, p.84-85.

SARKESIAN, C, (1972) - The Military Industrial Complex: A Reassessment. Sage Publications Beverly Hills.

SCHMITTHENNER, H, (1953) - Les Espaces Vitaux et le Conflit des Civilisations, Paris, Payot.

SCHNEIDER, F, (1968) - L'Armée Face au Pouvoir, Paris, Editions France-Empire.

SCHNEIDER, B, (1990) – Organizational Climate and Culture, São Francisco: Jossey-Bass.

SCHEIN, E, (1990) – “Organizational Culture”, American Psychologist, vol.45, p.109-119.

SCHEIN, E, (1999) – The Corporate Culture: survival guide, San Francisco, Jossey-Bass.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

SEGAL, D, (1984) - "Institutional and Ocupacional models of the Army in the career force", Journal of Political and Military Sociology, Vol. 12.

SEGAL, D, (1990) - The Sociology Program in a Professional School Setting: The United States Military Academy, US Army Research Institute.

SEGAL, D, (1993) - Organizational Designs for the Future Army, US Army Research Institute.

SEGAL, D, & BLAIR, J, - "Convergence, Isomorphism, and Interdependence at the civil – Military Interface", Journal of PMS, (1974) pp.157.172.

SMELSER, N, (2001) International Encyclopedia of the Social & Behavioural Sciences, Oxford, Elsevier Science LDA.

SERRA, J, (2003) - O Modelo de Organização Militar Alemão, Berlim, MDN.

SERRÃO, J, & BARRETO, A, (2000) - Dicionário da História de Portugal, Lisboa. Iniciativas Editoriais.

SILLS, D, (1972) - International Encyclopedia of the Social Sciences, New York, Free Press, Vol. XV, XVI, XVII.

SILVERMAM, D (1970) - The Theory of Organizations, London, Heinemann.

SILVA, A, (2000) - Inquérito sociológico aos militares contratados do Exército Português, Lisboa, CPAE.

SHILS, E, (1962) - The Military in the Political Development of the New States, Princeton, University Press.

SHILS, E, (1980) - The Calling of Sociology, Princeton, University Press.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

SHILS, E, (1980) - The Calling of Sociology, the Calling of Sociology and Other Essays in the Pursuit of Learning, University of Chicago Press.

SHAW, M, (2000) - Theory of the Global State, Cambridge, Cambridge University Press.

SHELBURNE, K (1965) - Education in armed Forces, New York, Center for applied Research in Education.

SHERIF, M, (1971) - Des tensions intergroupes aux conflits internationaux, Paris, ESF.

SHUMPETER, J, (1965) - Capitalisme, Socialisme, Démocratie. Paris, Petite Bibliothèque Payot.

SPEIER, H, & KAHLER, A, (1939) - War in our Time, W. W, Norton New York. (17 "ensaios da autoria dos membros da New School for Social Research).

SNYDER, W (1976) - Leaders for the Volunteer Forces, Pittsburgh, International Studies Association.

SOPPELSA, J, (1988) - Lexique de Géopolitique, Paris, Dalloz.

SMITH, A, (1994) - Cases in Organizational Behaviour, Glasgow Pitman

SNYDER, W, (1976) - "Leaders for the Volunteer Force: Problems and Prospects for ROTC", International Studies Association, Occasional Paper, n. 09.

SOUSA, F, (1990) - A profissão de oficial do Exército dos anos 90, Lisboa, IAEM.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

SRATEGOR, (1993) - Política global da Empresa, Lisboa, Publicações Dom Quixote.

SUN TZU, (2002) - A Arte da Guerra, Lisboa, Edição Coisas de Ler.

STEGENGA, J, (1973) - "Book Reviews of «On Military Intervention», «The Military Industrial complex» and Peace, War, and Numbers", American Journal of Sociology, N°79 767-776.

STEINBERG, A, (1998) Operation Joint Endeavour, Chicago, Army Research Institute.

STOUFFER, S.A. e outros (1949) - The American Soldier, Princeton, Princeton University Press.

SZYMANSKI, A, (1973) - "Military Spending and Economy Stagnation". American Journal of Sociology, 79 (July): 1-14.

TAYLOR, B, (1997) - Professional Military Education, Washington, CSIS.

TAYLOR, W, & BLETZ. D, (1974) - "A Case for Officer Graduate Education" Journal of PMS. N. °2, 251-267.

TAJFEL, H (1981) - Human groups and social categorizes, Cambridge, Cambridge University Press.

TARILONTE, E, (1998) - "Los españoles mantienen su apoyo a la profesionalización", Revista Española de Defensa, n. °125, p.12-14.

TELO, A, (1996) - Portugal e a NATO - O Reencontro da Tradição Atlântica, Lisboa, Cosmos.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

THEMUDO, M, (2003) - Nova história militar de Portugal, Mem Martins, Circulo de Leitores.

THOMPSON, J, (1976) - Dinâmica Organizacional, São Paulo, McGrawHill.

THOMPSON, W, (1998) - "The Future of Transitional Warfare, the Adaptive Military: Armed Forces in a Turbulent World", International Studies Association, Occasional Paper, pp. 87-114.

TOFFLER, A, (1970) - O Choque do futuro, Lisboa, Livros do Brasil.

TOFFLER, A, (1984) - A Terceira Vaga, Lisboa, Livros do Brasil

TOFFLER, A, (1991) - Os Novos Poderes, Lisboa, Livros do Brasil.

TOFFLER, A & TOFFLER, H (1994) - Guerra e Antiguerra, Lisboa, Edições Livros do Brasil.

TOTH, M, (1971) - "The New Draft Lottery: Some Research Implications" American Sociologist, n. °6 pp.38-40.

USMA, (1998) - Educating Army Leaders for the 21<sup>st</sup> Century Army, West Point, NY: USMA Academic Board and Office of the Dean.

VADO, S, (1998) - "Respaldo presupuestario a la profesionalización", Revista Española de Defensa, n. °128, p.6-10.

VAN DOORN, J, (1965) - "The Officer Corps: A Fusion of Profession and Organization", European Journal of Sociology, n. °6 – (August), pp.262-282.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

VAN DOORN (1975) - "The Decline of the Mass Army in the West: General Reflections" Armed Forces and Society, I, 147-157.

VALA, M, & CAETANO, A, (1995) - Psicologia Social da Organizações, Oeiras, Celta Editora.

VALA, J, (1988) - "Culturas Organizacionais", Análise Social, vol.24, p.663-687.

VARIOS, (1983) «Intervenções sobre sociologia Militar: Serviço Militar, Recrutamento, Serviço Cívico», Inter-University Seminar on the Armed Forces and Society.

VAGTS, A, (1959) - A history of Militarism, New York, Meridian Books.

VAZ, N, (2001) - "A profissão militar. Um modelo à procura de sustentação", Nação e Defesa, n.º98, p.49-72.

VAZ, N, (1999) - A profissão militar, um modelo à procura de sustentação, Lisboa, Instituto da Defesa Nacional.

VAZ, M, (2000) - "Defesa sinónimo segurança", O Mundo em Português, n.º10, p.6-7.

VENTURA, M, (1997) - A União Ibérica e o Mundo Atlântico, Lisboa, Colibri.

VIANA, R, (1996) - A Evolução do Conceito Estratégico de Defesa Nacional da Fundação ao Estado Novo, Lisboa, IAEM.

VIDIGAL, A., (1999) - "Apontamentos sobre Estratégia Naval" Revista Marítima Brasileira n.º4, pp. 63-110.

### **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

VIEGAS, S, (1988) - Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas, Lisboa, IAEM.

VIEIRA, B, (1989) - A instituição militar ao serviço da paz, publicações da academia das ciências de Lisboa.

VIEIRA, B, (1993) - Apontamentos de Sociologia Militar, Lisboa, IAEM.

VIEIRA, B, (1993) - A instituição militar: da nostalgia à inovação, Lisboa, IDN.

VIEIRA, B, (1995) - "A instituição militar e as suas relações com a sociedade e o poder político", Nação e Defesa n.º 74, Lisboa, IDN.

VIEIRA, B, (2001) - "Que modelo de militar para a nova arte de guerra e paz?", Nação e Defesa n.º98, Lisboa, IDN.

VIRILIO, P, (1999) - A Política do Poder, Lisboa, Editorial Notícias.

WALLESTEIN, I, (2002) - Para Abrir as Ciências Sociais, Lisboa, Publicações Europa-América.

WANOUS, J, (1980) - Organizational, recruitment, selection and socialization of newcomers, London, Addison-Wesley Publishing Company.

WANTY, E, (1967) - L'Art de la Guerre, Paris, Marabout Université.

WARNIER, J, (1999) - A Mundialização da Cultura, Lisboa, Editorial Notícias.

WEBER, M, (1971) - Ensaio de Sociologia, Lisboa, trad. Port, H. H. Garth.

## **Militares Contratados: Vivência e Reintegração**

WEISAETH, O, (2003) - Recruiting Models for the Armed Forces in the 21 Century, Oslo, MDN.

WELLS, A, - (1973) - "The Coup d'état in theory and Practice: Independent Black Africa in the 1960's", American Journal of Sociology, 79 441-443.

WILLIAMS, C & SEGAL, D, (2000) -The Post Modern Military, Oxford-New York, Oxford Press.

WILSON, R, (1990) - Managing Organizations, Londres, McGrawHill.

WILENSKY, H, (1964) - "The Professionalization of Everyone?", American Journal of Sociology, 70, (Sept.): 137-158.

WOOD, F, (1991) - Lo Militar: Más que una Profesión, Madrid, Ministerio de Defensa.

WOOD, F, (1988) - At the cutting edge of Institutional an Ocupacional Trends, New York, Pergamon Brassey's.

WRIGHT, Q. (1965) - A Study of War, Chicago, the University of Chicago Press.

ZUCKER, G, (1977) - "The Role of Institutionalisation in Culture Persistence", American Sociological Review, 42, p.726-743.

