

Exmas/os....

Olhando para a forma como a temática da profissionalização do serviço militar tem sido tratada nos últimos tempos, deixem-me que vos diga que me sinto "conscrito". Ou seja, parece-me que o que tem sido posto a debate não são tanto os problemas deste modelo de prestação de serviço, mas sim, ainda que de uma forma não muito assumida, a sua substituição e o regresso do Serviço Militar Obrigatório.

E se a discussão estiver a ir por aí, terei de fazer, desde já, uma declaração de interesses: é que eu sou adepto do Serviço Militar Obrigatório. Não o considero um mau modelo.

Aliás, em matéria da organização da prestação de serviço militar, entendo que não há maus modelos e não considero que o Serviço Militar Obrigatório simbolize o passado e a profissionalização traduza, por si só, a modernidade das Forças Armadas. Cada um destes modelos tem características específicas que se ajustam a determinadas configurações de Forças Armadas e de sociedade. São modelos distintos, servem funções distintas e, dependendo dos contextos, podem fazer sentido e ser funcionais. Tudo depende daquilo que um país e uma sociedade exigem às suas Forças Armadas. Será isto que determina a opção por um determinado modelo.

--

Mas decompondo um pouco mais esta minha declaração de interesses, tenho de dizer que sou favorável a um Serviço Militar Obrigatório que se

insira num percurso de cidadania, assente em direitos e deveres; desde que seja universal, tratando todos os cidadãos como iguais; reconhecido como necessário pela sociedade e não reclamado apenas pelas Forças Armadas; e que o país o possa pagar. No nosso caso, importa reter que todos os anos temos perto de 100 mil jovens a atingir 18 anos de idade e será fácil imaginar qual a dimensão da estrutura que seria necessária para os acolher.

--

Apesar desta minha afinidade pelo modelo, estou longe, mas mesmo muito longe, de ver o Serviço Militar Obrigatório como instituição corretiva de uma juventude que muitos tendem a apelidar de mal formada e sem valores. E estou longe desta ideia porque não acho que a nossa atual juventude seja assim. Podem ter interesses, características e valores diferentes dos que eu tinha quando era jovem e tinha cabelo, mas isso não significa que não tenham educação ou que não se sintam identificados com o seu país. Nunca na história do nosso país tivemos jovens tão bem preparados em termos técnicos e educativos. E esta preparação torna-os mais críticos, mais exigentes, mais informados, mais proactivos... e poderia continuar a enumerar características, pois vejo-as como uma força para o país e não como um problema.

Retomando a minha ideia, também não vejo que tivesse de caber ao Serviço Militar Obrigatório e, por consequência às Forças Armadas, esse papel corretivo, porque isso seria considerar as Forças Armadas como o "garante máximo" de uma cidadania de valores. Convém recordar que estamos num contexto social e institucional em que os nossos jovens têm 12 anos de escolaridade obrigatória. Se no final deste período há algumas coisas a corrigir no domínio dos valores e da cidadania, então julgo que o mais

avisado será rever aspetos desse percurso e não transferir a solução dos mesmos para uma outra instância.

Por último, também estou longe, mas muito longe, de aceitar que se discuta ou equacione o regresso do Serviço Militar Obrigatório, apenas porque as Forças Armadas, no seu conjunto ou em alguns ramos, vivenciem dificuldades de recrutamento. Este é para mim o lado mais errado de refletir sobre o tema. Até porque, em termos funcionais, um militar do Serviço Militar Obrigatório, nunca poderia desempenhar a mesma função de um militar profissional. Para além disso, seria ver a questão apenas de um dos lados, o da instituição militar, que estaria a ir por um caminho perigoso de confronto com os jovens e com a sociedade. No entanto, pelos “poucos anos” que levo nestas áreas, também tenho de dizer que não sinto que as Forças Armadas queiram regressar a este modelo.

Assim, com esta declaração de interesses, fica demonstrado, que sou adepto do Serviço Militar Obrigatório e que gostaria que o país tivesse condições de o implementar de uma forma lógica e integradora. No entanto, no contexto socioeconómico em que vivemos e tendo por base as missões que estão atribuídas às nossas Forças Armadas, sou levado a concluir que os meus gostos pessoais terão de se manter adiados e que a Profissionalização do serviço militar é o pior dos modelos, à exceção de todos os outros!!

O modelo profissional é um modelo exigente e com algum potencial para gerar desconfortos, porque coloca as Forças Armadas numa situação de concorrência no processo de obtenção de recursos humanos. Permitam-me a ousadia de dizer que era muito mais confortável o tempo em que se “fazia a lista das necessidades” e, no dia marcado, se iam receber os mancebos à

porta! Mas é também o modelo que permite receber os mais interessados e motivados; que permite rentabilizar toda a formação que é ministrada e ter, no desempenho de funções, militares que o querem ser.

Não perspetivando nenhuma mudança de modelo organizativo, considero que o relevante neste momento é olhar para a profissionalização, nas suas várias dimensões e analisar o seu desempenho. Só assim será possível corrigir as suas fraquezas e potenciar as suas forças.

--

Feita esta clarificação, que para introdutória foi um pouco longa, podemos entrar no tema que nos é proposto: discutir o recrutamento, os problemas e os desafios. E endereço aqui os parabéns à Assembleia da República e à Comissão de Defesa Nacional pela promoção do debate sobre estas temáticas. Demonstra de forma inequívoca o valor que atribuem às Forças Armadas e uma vontade genuína em promover o seu desenvolvimento e sustentabilidade.

--

Começemos por alguns dados que nos permitem ter uma ideia dos efetivos militares em RV/RC e da sua evolução.

Desde a implementação da profissionalização, a percentagem de militares RV/RC reduziu mais de 50%. No final de 2017 os militares deste regime eram perto de 11 mil, quando entre 2005 e 2010 rondavam os 20 mil. 2009 e 2010 foram, aliás, os anos das maiores incorporações de todo o período da profissionalização.

Do lado dos efetivos do Quadro Permanente também se registou uma redução no mesmo período, mas foi menos sentida, cifrando-se nos 10%, passando de perto de 18 mil efetivos, para um valor próximo de 16 mil.

Isto dá para perceber que, não havendo mudança no regime de prestação de serviço, foram vincadas algumas transformações em matéria de efetivos militares, tanto na sua dimensão global, como na proporção entre o regime de contrato e o quadro permanente. Transformações estas que, sem as querer questionar, revelam opções de gestão dos ramos e da tutela, até porque, tal como foi configurado na atual Lei do Serviço Militar, o RV/RC é apresentado como a modalidade de recrutamento normal.

Como já referi, não cabendo nesta intervenção o questionar dos motivos que levaram a uma redução tão acentuada dos efetivos em regime de contrato, pode dizer-se que a mesma originou duas situações que contribuíram para o ponto em que hoje nos encontramos.

Por um lado, reduziu a necessidade de recrutamento! Note-se que entre 2010 e 2015 foram vários os ramos que, em alguns dos anos, optaram por não realizar qualquer admissão.

Ora, uma situação destas reduz a presença das Forças Armadas no universo das entidades empregadoras de referência que os jovens consideram e, também, desacelera os processos de comunicação e divulgação da profissão militar. Quem não precisa de recrutar, tende a comunicar menos e estar menos visível. Só que depois, quando é necessário retomar os processos, há dinâmicas que estão menos rotinadas.

Por outro lado, esta redução de incorporações também desequilibrou o sistema. Como todos sabemos, num modelo como a profissionalização, todos os anos há saídas de efetivos, sejam elas por vontade dos próprios ou por não-renovações, sejam por caducidade do contrato. Como a compensação destas saídas foi baixa, e porque as grandes incorporações de

2009/2010 atingiram o tempo máximo, nos dois últimos anos foi necessário substituir perto de 50% do total do efetivo em regime de contrato.

Ou seja, com uma máquina de recrutamento menos rotinada e com menos presença no terreno, de repente, os ramos tiveram de enfrentar necessidades de incorporação muito atípicas e elevadas comparativamente aos anos anteriores. Portanto, quando se fala em problemas de recrutamento, importa ter em conta os números e o contexto.

--

Sem querer tecer qualquer juízo qualificativo, a capacidade de recrutamento que os ramos evidenciam não é assim tão diferente da registada nos últimos anos. Olhando para os números, não notamos nenhuma quebra acentuada nos candidatos às Forças Armadas.

Aliás, em 2015 e 2016 os resultados foram bastante bons face ao padrão que até então se vinha a registar. Em 2017 é que se verifica alguma quebra nestes resultados, mas com um número de candidatos que não é assim tão distante do registado, por exemplo, em 2011. Tudo isto para dizer que, pelos dados, não encontramos aqui nenhum padrão evolutivo que nos traga, de repente, para uma situação de crise. Aquilo que porventura se passa é que, as atuais necessidades de recrutamento, sejam para substituir o efetivo que sai, sejam para atingir o volume de efetivos que está autorizado, é que são elevadas e colocam a descoberto algumas das fragilidades que o modelo de profissionalização já denotava.

Como se vê, também consigo ler a realidade que estamos a viver e acabei de reconhecer que há problemas. Resta saber se a sua amplitude e as dimensões em que se registam, coincidem com o que normalmente é enumerado, mas já lá vamos.

--

Para analisarmos isto, importa olhar para os potenciais interessados em ingressar nas Forças Armadas, aspeto que a Direção-Geral de Recursos monitoriza desde 2005 no âmbito da participação no Dia da Defesa Nacional.

Como se pode verificar, neste domínio não registamos qualquer padrão evolutivo que se traduza num “voltar das costas” às Forças Armadas por parte dos jovens. Medida aos 18 anos de idade, a intenção de um eventual ingresso nas Forças Armadas tem, em 2017, valores semelhantes aos registados em anos anteriores. Conseguimos ver que perto de 40% não afastam a hipótese de vir a ingressar nas Forças Armadas. Este é o potencial máximo de recrutamento que as Forças Armadas evidenciam.

Concretizando mais essa intenção, 19% estão a pensar seriamente em ingressar e 10% pensam mesmo em fazê-lo num espaço de tempo inferior a 12 meses. Ou seja, desse potencial máximo de recrutamento vemos que, no curto prazo, há uma intenção muito concreta de 10% de jovens que se traduz em mais ou menos 10 mil candidatos de entre os jovens com 18 anos de idade. Em síntese, relativamente a esta matéria, do lado dos jovens as coisas não estão assim tão desfavoráveis às Forças Armadas. Estes dados não significam que estes interesses manifestados se tornem em candidatos de forma direta, mas diz-nos que a base que temos para trabalhar, em termos quantitativos, não é má. Se tivéssemos de gerar predisposição e representações positivas sobre as Forças Armadas, aí sim, a complexidade seria maior. Com estes dados, o que temos de fazer é desenvolver mecanismos para levar a um aumento da concretização destas intenções e poderá ser aqui que existem algumas lacunas.

Mas se do ponto de vista quantitativo a base não é má, há um aspeto que nos merece alguma preocupação. É que temos um problema de atratividade junto dos jovens mais escolarizados.

--

Temos algum potencial de atratividade junto dos jovens com o 12º ano, que até tem vindo a melhorar, mas é clara esta influência de sentido negativo. Diria que internamente teremos de compreender e de fazer compreender que o ingresso nas Forças Armadas não pode ser encarado como uma alternativa a um percurso escolar. Se pensarmos assim, perdemos a guerra, até porque os nossos jovens estão cada vez mais escolarizados e têm ambições neste domínio. Do lado dos que não manifestam a intenção de vir a ingressar nas Forças Armadas o elemento justificativo mais apresentado prende-se com a continuidade de estudos.

--

Reforço, aqui sim, temos um problema. Os nossos jovens estão cada vez mais escolarizados, pretendem cada vez mais percursos escolares que os levem ao ensino superior e a profissão militar tem mais dificuldades para ser atrativa neste público. Como referi, isto não é novo. É um sentido de influência que já vem de trás e que temos de resolver, pois a escolaridade dos jovens tem de ser uma vantagem para as Forças Armadas e não um problema.

--

Traçada a situação do lado dos jovens, vejamos agora como está naquilo que costumo designar como o interior do sistema, ou seja, do lado dos militares do regime de contrato, que fazem e são o rosto da profissionalização. O que pensam estes militares de todo o percurso profissional que desenvolveram? Que expectativas e objetivos conseguiram concretizar? Qual a ideia que vão transmitir desta experiência profissional?

--

Estas são dimensões fundamentais para aferirmos o estado de desenvolvimento da profissionalização, mas também para perceber qual é o efeito da opinião destes militares em recrutamentos futuros. Sim, porque não haja dúvidas que o principal elemento de informação sobre as Forças Armadas são estes profissionais.

Foi para dar respostas a estas questões que desenvolvemos um estudo muito aprofundado sobre os militares do regime de contrato de cada um dos ramos. Não vou aqui fazer nenhuma apresentação detalhada dos resultados do mesmo, porque não estão ainda concluídas todas as fases que foram delineadas. Neste momento, está a haver uma discussão orientada com representantes dos três ramos, ao mais alto nível, para procurar perceber o porquê de alguns dos dados e para conceber propostas de medidas que possam desenvolver o modelo de profissionalização.

No entanto, para contribuir para o tema que aqui estamos a tratar, nomeadamente em matéria de identificação de problemas, há alguns dados que devo referir, ainda que de forma global.

E o primeiro dado é a avaliação global com o percurso profissional desenvolvido nas Forças Armadas. No conjunto dos três ramos, quase 39% dos militares RC assumiram-se insatisfeitos neste domínio, percentagem à

qual acresce 24,5% de militares RC que se mostraram indiferentes com o seu percurso profissional, o que também não pode ser considerado positivo. Sem querer particularizar a situação de cada ramo, mas tendo de clarificar que é muito diferente, trata-se de um dado global que é muito elevado. Na mesma lógica, quase 46% afirmam que a informação que lhes foi transmitida no ingresso não correspondeu à realidade que encontraram e 43% não conseguiram concretizar as expectativas que tinham quando ingressaram.

---

Poderia continuar elencando quais os domínios em que a satisfação é maior e menor. Estudamos isso e será tido em conta, mas para aqui não é necessário. Estes dados, aos quais posso acrescentar que 37% dos militares já ponderaram rescindir o seu contrato, são suficientes para que se perceba que há problemas dentro do modelo e que estes poderão ter um efeito de contágio pernicioso.

Mas estes problemas têm ainda uma particularidade que assume contornos de grande relevância. É que, à medida que aumenta o tempo de permanência nas Forças Armadas, assiste-se a uma degradação das representações e das apreciações sobre a profissão militar.

--

Repare-se no decréscimo associado a aspetos ligados à formação e qualificação, pilares essenciais do modelo de profissionalização. O percurso nas Forças Armadas está a ter um efeito contrário ao que é suposto e está a delapidar o prestígio que estas detêm junto dos jovens. Em suma, o percurso militar não está a ter um efeito muito potenciador ao nível do

recrutamento. Aliás, do ponto de vista da validação deste percurso profissional, estamos num patamar em que, em alguns ramos, 70% dos militares afirmam que recomendariam o ingresso a um amigo, mas há outros em que esses 70% correspondem aos que não fazem essa recomendação. Ora, é aqui que estão os problemas que urge resolver. Se pensarmos em termos de marketing, pode dizer-se que o produto que os jovens conhecem antes do ingresso, numa percentagem significativa de casos, não está a corresponder ao que depois lhes é dado para utilizar.

Como referi, estamos em conjunto com os ramos a analisar o porquê destas situações, porque se não resolvermos estes problemas, corremos o risco de colocar em causa a sustentabilidade da profissionalização, não por desajustamentos ou deficiências do modelo, mas sim por não ter sido implementada devidamente em todas as suas dimensões. Como já referi, é um modelo complexo e muito exigente e que não pode ser gerido com uma cultura organizacional assente nos princípios do Serviço Militar Obrigatório, isto é, afastada da necessidade de gerar qualificação e potencial de empregabilidade aos militares. Neste momento e com os dados que dispomos atualmente, o número de ex-militares em situação de desemprego registado corresponde a 40% do total de militares que temos atualmente em regime de contrato. Isto não nos pode deixar indiferentes e a pensar exclusivamente na temática do recrutamento. É forçoso que os que percursos profissionais sejam, efetivamente, geridos de outra forma para que o seu desfecho seja diferente.

No entanto, é importante que reitere que os dados que aqui referi são globais. A realidade não é igual em todos os ramos, o que até demonstra que com o mesmo quadro legislativo é possível atingir resultados distintos.

--

Sintetizando a componente dos problemas, diria que temos de ter muita atenção à menor atratividade junto dos jovens mais escolarizados, à diferença de atratividade em função do género, pois podemos e devemos potenciar mais o ingresso das mulheres. Mas, acima de tudo, temos de olhar para aquilo que nos dizem os militares do regime de contrato. Se queremos afirmar um serviço militar que qualifica, que potencia as capacidades e a experiência dos que por ele passam; se queremos que as Forças Armadas sejam uma plataforma de construção de percursos profissionais lógicos e valorizados pelos militares e futuros empregadores. Se queremos uma profissionalização plena e não apenas militares com vínculo contratual, temos muitas coisas para consolidar.

Não importam agora as razões, porque como não me canso de referir, o modelo é exigente, mas há dimensões que em 14 anos não conseguimos ainda implementar devidamente. Veja-se, por exemplo, o caso da certificação da formação profissional, onde estamos com ajustamentos a meio ou ainda em fase de planeamento.

--

Feito este diagnóstico, e espero com ele ter contribuído para colocar os problemas nas dimensões certas, julgo que é agora o momento de fazer uma breve referência aos principais desafios, não apenas para a dimensão do recrutamento, mas para a profissionalização do serviço militar no seu conjunto. É que o problema não se limita apenas a arranjar mais candidatos para as Forças Armadas. Se assim fosse, com uma boa campanha de comunicação resolvia-se. Mas como demonstramos não se trata apenas disso. É preciso corrigir algumas lacunas no interior do modelo.

--

Dito isto, considero que o grande desafio será tomar consciência dos problemas e da regularidade que alguns evidenciam e, em termos mais efetivos, implementar as soluções que a profissionalização exige.

Neste sentido e face aos resultados dos estudos que desenvolvemos, sem dúvida que será necessário melhorar os níveis de satisfação com o percurso profissional, pois permitirá aumentar a retenção e terá um efeito reprodutivo no recrutamento. As medidas neste domínio passarão pela atratividade das funções que são desempenhadas por estes militares; pela qualidade da formação que lhes é ministrada; pela correspondência entre esta formação e as funções; pela melhoria das condições de apoio, nomeadamente alojamentos e alimentação; pela valorização social e institucional destes militares; por uma maior capacidade na implementação dos incentivos que estão previstos; por uma gestão coerente e lógica dos percursos profissionais; por um maior apoio e preparação dos processos de transição para a vida civil. Isto é, um conjunto de medidas que torne o percurso qualificante e distintivo, para que o militar saia das forças Armadas mais preparado do que entrou. Se se conseguir atuar também no domínio remuneratório, tendo em conta o esbatimento da diferença entre o salário mínimo nacional e o salário de um Praça (que neste momento já não chega a 40€), também poderá ser relevante, mas ter terminado com os 196€ nos primeiros 4 meses já foi um avanço significativo. Contudo, importa sublinhar que as questões remuneratórias, em termos do estudo que foi desenvolvido, revelaram-se menos determinantes que as restantes. Diria que só conseguindo isto é que efetivamos a profissionalização. Por aqui se percebe que, do meu ponto de vista, a atuação mais urgente e

prioritária é dentro do percurso profissional, pois acredito que dificilmente conseguiremos atrair mais jovens sem conseguir incrementar a valorização dos que temos.

--

Num segundo patamar teremos de comunicar melhor, de forma mais conjunta e menos concorrencial. Veja-se, por exemplo, os nossos anúncios de recrutamento...e mais uma vez não estou a fazer nenhum juízo apreciativo. Pedimos a um jovem que ingresse e, na generalidade dos casos, são poucos os dados objetivos que lhe fornecemos para a tomada de decisão. Quando vai ser incorporado, onde vai fazer formação, onde vai ser colocado depois, que percursos pode ter...são inúmeras as zonas de indecisão e isso, para jovens que têm rede social de suporte e que ponderam muito as suas decisões, é uma lacuna que teremos de ser capazes de suprir. Ingressar nas Forças Armadas, num quadro de profissionalização, não pode ser um jogo de roleta!

--

Ainda no âmbito da comunicação, temos também de tentar ser mais atrativos junto dos mais escolarizados ou dos que tenham perspetivas de escolarização. Se as Forças Armadas se continuam a colocar num patamar em que são apenas alternativa para jovens que já não querem estudar, perdem o comboio (porque desses jovens há cada vez menos). O futuro terá de passar por conseguir criar um percurso profissional em que as Forças Armadas sejam vistas, de facto, como plataforma ou parceira de qualificação. Não podem é ser, e muito menos querer ser, vistas como alternativa à escola.

Neste domínio, considero ainda que é um erro o patamar em que muitos se colocam, vendo como problemas as características geracionais dos jovens de hoje. Sejam eles Y, Z, ou de outra letra qualquer, são o que são. Temos de facto que os conhecer, saber o que querem e o que valorizam, mas para poder gerir a relação que as Forças Armadas podem estabelecer com eles. Como costumo dizer, não os podemos mudar e não podemos arranjar “doutros”, porque já não há. Isto exige às Forças Armadas capacidade de compreensão, de análise e de organização, no sentido de serem capazes de lidar com os jovens e com a sua cultura, sem gerar ruturas.

--

Para todos os que estão nesta sala e que têm responsabilidades nos domínios da profissionalização, atrevo-me a colocar uma pergunta: quantos recomendariam a prestação de serviço militar em RV/RC a um filho? E seria esta a pergunta que, nas várias Unidades, deveria ser feita por todos os militares. Enquanto houver dúvidas ou reticências na resposta, temos trabalho a fazer, porque essas dúvidas certamente não assentam naquilo que julgamos serem ou não as capacidades desse nosso filho, mas sim na valorização que a organização militar lhe pode proporcionar.

Neste momento, como referi estão a ser estudadas medidas com os ramos, mas há já algumas em fase de implementação, nomeadamente, um novo regulamento de incentivos; um incremento da harmonização dos sistemas de formação profissional com os referenciais nacionais; uma revisão do Regime de Contrato Especial, tornando-o extensível a todas as categorias e a mais áreas profissionais. São medidas de âmbito alargado e estruturais que, esperamos, permitam potenciar a permanência e equilibrar o sistema. Mas não se pense, por exemplo, que uma utilização mais generalizada do

RCE, vai por si só resolver os problemas. O problema não é a duração do contrato, mas sim a qualidade do tempo de serviço que é proporcionado. Aliás, penso até que deverá ser gerida com cautelas para não vir a gerar novos problemas no futuro, como é o caso de Espanha, onde também existe e em que se deparam agora com dificuldades em reinserir militares que têm 45 anos ou mais. O RCE é um regime excecional e deverá ser gerido enquanto tal. O regime normal é o de 6 anos e antes de pensarmos na sua alteração, que por princípio não posso afastar, devemos empenhar-nos na melhoria dos percursos profissionais que proporcionamos, porque ainda há muita margem de evolução.

--

Termino quase como comecei. A profissionalização do serviço militar é, de facto, um modelo complexo e exigente que implica, quer se queira quer não, um balanceamento entre as necessidades das Forças Armadas e os interesses e expectativas individuais dos jovens e dos militares. Quem gere, no terreno, a profissionalização terá de gerir este balanceamento e procurar o equilíbrio. Se as Forças Armadas não tiverem condições para valorizar os seus militares poderão ter militares contratados, mas não têm um modelo de profissionalização.

-----