



João Gomes Cravinho

Recrutar, Reter, Reinsereir

Nada há de mais importante nas Forças Armadas do que os seus militares. Não é apenas o equipamento, mais ou menos sofisticado, que permite que desempenhem com sucesso as suas múltiplas missões. São sobretudo os homens e as mulheres que compõem o efetivo das Forças Armadas que nos dão essa confiança. É, por isso, a dimensão humana que temos de pôr em primeiro lugar.

Vem isto a propósito de algum debate público quanto ao número de militares que hoje servem nas Forças Armadas. Não se trata de uma realidade nova. Pelo contrário, é algo sobejamente conhecido, discutido e trabalhado. Dito isso, estamos perante uma excelente oportunidade para dar a conhecer aspetos desta complexa realidade, e as soluções que estão a ser desenvolvidas.

Primeiro, os números. Verifica-se que os efetivos baixaram todos os anos entre 2012 (31.143) e 2017 (25.025). Em 2018 verificou-se uma recuperação para 26.545, sendo ainda cedo para prognósticos em 2019. Cerca de 35% são militares com contratos de 6 anos e uma importante parte da variação deve-se a níveis baixos de ingressos nos primeiros anos desta década.

Segundo, há que sublinhar que os números apenas se compreendem se olharmos tanto para o recrutamento como para os níveis de retenção dos militares nas fileiras. E em ambos os casos, a preocupação com as possibilidades de reinserção na vida civil é uma constante.

Terceiro, temos de reconhecer a complexidade e multiplicidade de fatores como o distanciamento da sociedade face às Forças Armadas, algo que nos tempos mais recentes se tem procurado reverter de forma ativa. Na grande maioria dos países europeus, deparamo-nos com desafios análogos no recrutamento. Num plano mais próximo, existem ainda condicionantes diversas, como a concorrência da oferta laboral, hoje mais competitiva, ou até a divergência entre as expectativas geradas e a realidade do cumprimento do serviço militar.

Não há políticas públicas eficazes sem uma sólida base de conhecimento sobre a realidade, mas só em 2016-17 foi feito um rigoroso e amplo diagnóstico de caracterização sociodemográfica e de satisfação organizacional dos militares em Regime de Voluntariado e de Contrato. O conhecimento anterior era muito pontual e imperfeito.

Foi com base neste [duro retrato](#) que o Ministério delineou, em conjunto com os três Ramos, uma estratégia coerente e ambiciosa, para um horizonte de 5 anos, assente em 34 medidas, traduzidas em 121 ações, metas, indicadores de monitorização, datas e entidades envolvidas responsáveis. Trata-se do [Plano de Ação para a Profissionalização](#), apresentado em abril. Para aqueles que se interessam pela matéria, aliás fundamental para as nossas Forças Armadas, recomendo a leitura do Plano, [facilmente acessível no portal do Governo](#).

A implementação de boa parte das medidas está na alçada do EMGFA e dos Ramos, pelo que, ao longo dos últimos meses, temos vindo a trabalhar sistematicamente com os Chefes Militares, cujo envolvimento é indispensável ao seu sucesso. Algumas são relativamente fáceis e imediatas, outras mais complexas, exigindo um período de maturação mais prolongado. Algumas dizem respeito aos três Ramos, outras aplicam-se apenas a um ou dois. O fundamental – e é esse o caminho que já se começou a trilhar – é reformar o atual contexto profissional das nossas Forças Armadas em torno de três eixos – **Recrutar**, **Reter** e **Reinsere** – permitindo uma nova atitude face à opção pela carreira militar, e a sua adequação às necessidades e desafios da defesa do século XXI.

Outras medidas, mais pontuais, já foram assumidas, ou estão em vias de adoção. Falo do aumento do salário base de entrada de 580€ para 635€ em janeiro; ou da atualização do Regulamento de Incentivos, orientado para a promoção de qualificações escolares e profissionais e para o reforço dos mecanismos de apoio à reinserção profissional, como é o caso do aumento dos organismos do Estado a que passam a poder concorrer com quotas específicas; ou ainda a possibilidade de extensão do Regime de Contrato Especial de 6 para 18 anos, aprovada em outubro do ano passado – uma medida que a Força Aérea, a Marinha e o Exército têm à disposição e que deve ser potenciada.

Outras potenciais medidas estão atualmente a ser estudadas, incluindo a criação de quadros permanentes de praças para o Exército e a Força Aérea, à semelhança daquilo que já existe na Marinha.

Merece também referência o [Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade](#), de março, não só por aquilo que representa em termos de cidadania, mas sobretudo pelo seu potencial de recrutamento para as fileiras, e ganho de qualidade resultante de dispor de mais mulheres nas nossas Forças Armadas. O atual nível, que não chega a 12%, está abaixo da média europeia. A experiência

de outros países demonstra claramente que há importantes vantagens qualitativas e operacionais que resultam do recrutamento de mais mulheres. Este Plano promove, também, a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos militares, tanto homens como mulheres. Haverá quem se sinta menos à vontade com esta perspetiva? Sem dúvida, mas não o sinto nas atuais chefias militares, que estão comprometidas com o presente e o futuro das nossas Forças Armadas.

A quantidade e qualidade dos efetivos das nossas Forças Armadas estão, portanto, a ser objeto de muitas medidas, de natureza diversificada na sua aplicação, alcance e consequências. As dinâmicas subjacentes à redução de efetivos nesta década são complexas e multifacetadas, e porventura a mais importante de todas as respostas reside, a prazo, no melhor conhecimento por parte da sociedade portuguesa daquilo que são e fazem as nossas Forças Armadas, e o orgulho que devemos sentir nelas.

Não há soluções prontas para questões sociais e profissionais complexas. Aquilo que hoje sabemos e fazemos permite toda a confiança no futuro das nossas Forças Armadas. Há muito trabalho em curso, e muito trabalho pela frente na prossecução dos objetivos e na realização das medidas, mas é com serenidade e determinação e coesão que devemos avançar. Este é o momento de pôr mãos à obra. E por esta razão assumi publicamente, no início de funções, que esta era uma das minhas prioridades.

Público, 24 julho 2019