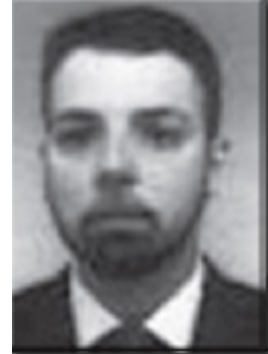


“Incursões no Domínio da Profissionalização das Forças Armadas”

Dr.
Eurico Manuel Curates Rodrigues



“A tropa de quatro meses é uma moda que pegou... mas é uma tragédia. Não podemos ter exércitos com profissionais até aos 30 anos e depois mandar as pessoas para o desemprego. As pessoas têm de contar com incentivos para entrar na vida civil.”

O Presidente da República, Dr Jorge Sampaio em entrevista de 05.04.1997 ao semanário “Expresso”.

1. Quadro Político-estratégico

Um dos ensinamentos estratégicos que podemos retirar da experiência histórica do virar de milénio, questão inserida na *Revolution in the Military Affairs* (RMA), é a da emergência de um ambiente geoestratégico *não-clausewitziano*, em que desempenham papéis de primeira grandeza as transnacionais do crime organizado, autênticos *poderes erráticos* que aboliram o exclusivo da tradicional *racionalidade dos príncipes*. Por conseguinte, a caracterização das ameaças que consubstanciam o referencial clássico da Defesa Nacional é, neste contexto, mais difícil e complexa, porque mais atípica, insidiosa e multidimensional.

Em virtude deste quadro político-estratégico, também as recentes doutrinas têm vindo a alterar a conceptualização da componente militar da Defesa Nacional cometida às Forças Armadas (FA), evolução a que Portugal não se poderá subtrair. Por essa razão, a melhor reflexão polemológica tem vindo a incrementar a reestruturação das FA, flexibilizando-as, adequando-as às novas missões, às novas matrizes de emprego e, muito particularmente, ao novo modelo organizacional do vector militar, comum à generalidade dos países europeus e dos EUA, assente numa estrutura fortemente profissionalizada, capaz de responder àquelas ameaças. Obviamente que este novo modelo aposta na modernização das estruturas e dos métodos de actuação, associando às novas missões maiores níveis de

prontidão e de desempenho, a sofisticação tecnológica, a qualificação dos meios humanos e, de um modo geral, a maximização do rendimento do aparelho militar. E, sobretudo ao nível do *regime de serviço militar*, em que está em causa uma das mais profundas relações do cidadão com o Estado, denota-se uma certa restrição psicológica no emprego de pessoal do *Serviço Militar Obrigatório* (SMO), pelas consequências imprevisíveis que podem decorrer do carácter difuso e multifacetado dos conflitos *não-clausewitzianos*. Daí que, tanto decisores políticos como chefes militares, optem por pessoal voluntário, mais caro porque mais eficiente, num claro afastamento do padrão napoleónico continental da *"Nação em Armas"* e numa conseqüente aproximação ao modelo anglo-saxónico de exércitos mais ou menos profissionalizados, com todas as consequências que daí decorrem: políticas para o Estado, valorativo-psicológicas para a Nação e anímico-motivacionais para as FA. Por conseguinte, a profissionalização das FA é imposta pela necessidade de criar novas formas de resposta para as exigências estratégicas que o mundo moderno impõe e que a defesa dos interesses nacionais aconselha, sem esquecer todo o referencial de valores de raiz patriótica e ética em que se alicerça e do qual é indissociável.

Para Portugal, pequena potência inserida em todo o esforço de Segurança e Defesa euro-americano, quer no plano transatlântico, quer ao nível da construção de uma *Identidade Europeia de Segurança e Defesa* (IESD), do sucesso da profissionalização das FA, enquanto reforma estrutural da sociedade portuguesa anunciada por sucessivos governos desde 1990, dependerá em larga medida a qualidade dos nossos contributos para os sistemas de segurança colectiva. Convém lembrar que, a par da cooperação económica, as participações de natureza militar de Portugal só poderão ser mantidas e expandidas através da manutenção de FA credíveis, dissuasoras e capazes de honrar os compromissos internacionais. Como em todas as relações internacionais, para se pertencer ao *"clube"* têm que se pagar as *"quotas"*, único princípio que permite ao poder político retirar altíssimos dividendos político-económico-diplomáticos de participações militarmente válidas, em simultâneo com a credibilização institucional das FA e com a dignificação pessoal dos que nela servem ou serviram. Acontece pois, em boa verdade, que o cumprimento dos mais altos desígnios da Defesa Nacional se joga no tabuleiro da profissionalização ora em curso, a qual exige, em consonância com as missões atribuídas, o correspondente esforço de recursos humanos e financeiros, bastantes para operacionalizar as suas soluções, sob pena de incosequência para o próprio Estado.

2. Caracterização Jurídico-institucional

Plasmando tais desideratos, a *Lei do Serviço Militar* (Lei n.º 174/99, de 21 de Setembro) vem, na sequência da 4ª revisão constitucional, estabelecer a transição do sistema de conscrição para um novo regime de prestação de serviço militar baseado no voluntariado, estabelecendo, nessa medida, uma inovação histórica no recrutamento dos efectivos em tempo de paz.

Este novo sistema de recrutamento tem vindo a ser adoptado pela generalidade dos países da Europa Ocidental, por ser o mais adequado ao quadro de ameaças que todos

enfrentamos e que, sobretudo no pós-11 de Setembro de 2001, dispensam grandes elucubrações. Exigirá, evidentemente, a progressiva inversão da lógica de desinvestimento que, ao longo da maioria dos Orçamentos de Defesa das duas últimas décadas tem caracterizado as relações político-militares. O seu êxito depende da harmoniosa conjugação de dois factores fundamentais: a adaptação dos ramos das FA ao novo enquadramento legal, que as leva à busca de condições de equidade no mercado de trabalho no qual oferecerão um produto de características bem diferenciadas; e a concretização exigente e inequívoca de um conjunto de incentivos que permita o sucesso dessa concorrência, assim como a propagação em *bola de neve* dos níveis de adesão, e cuja dimensão financeira, sempre na óptica do investimento para um fim teleológico, é encargo do Estado. Assim, a LSM estipula as formas de serviço efectivo nos quadros permanentes, nos regimes de voluntariado e de contrato, embora conserve as figuras da convocação e da mobilização, previstas para os casos em que na "*satisfação das necessidades fundamentais das Forças Armadas seja afectada ou prejudicada a prossecução dos objectivos permanentes da política de defesa nacional*".

Neste sentido, a LSM cria um sistema universalizante de incentivos para interessar os jovens e as jovens na prestação de serviço nas FA em Regime de Contrato (RC), de acordo com as necessidades destas, e, findo este período, poderem assegurar uma continuidade das suas vidas, sem rupturas financeiras ou retrocessos sócio-profissionais. Por isso, a Lei prevê, durante o serviço, remunerações adequadas e, para os voluntários e suas famílias, o direito à segurança social e à assistência médica e medicamentosa. Depois dele, a Lei prevê que eles beneficiem de apoios excepcionais ao seu emprego e habitação. Para isso, a Lei proporciona incentivos à obtenção de habilitações académicas, à formação e certificação profissionais, bem como à subsequente inserção no mercado de trabalho. Este novo quadro legal caracteriza-se, pois, pela manutenção da convocação e da mobilização; por um relevo predominante dado ao RC, vocacionado para eliminar o *Serviço Efectivo Normal* (SEN); por uma estratégia de recrutamento contínuo de voluntários, assente num modelo centralizado ao nível do planeamento, direcção e coordenação; por um atractivo regime de incentivos ao voluntariado, flexível, diversificado e graduado em função do tempo de serviço prestado; por último, pela consagração de um período máximo de quatro anos de transição para o novo sistema, o qual culminará em Novembro de 2004 com a extinção do Serviço Militar Obrigatório (SMO).

Materializando toda a filosofia subjacente à LSM e ao próprio *Regulamento da Lei do Serviço Militar* (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de Novembro), foi aprovado o Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de Dezembro, designado por *Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado*, o qual se reveste de especial importância porquanto, a um só tempo, define as contrapartidas devidas aos militares RV/RC e sistematiza os mecanismos conducentes à sua implementação.

Assim, o *Regulamento de Incentivos* ao RV e RC assenta na conjugação de remunerações pecuniárias e benefícios valiosos, os quais permitirão atrair para as FA voluntários e voluntárias suficientes em quantidade e em qualidade, ao mesmo tempo que se pretende

melhorar a formação académica e profissional dos Portugueses, especialmente através de uma formação de grande solidez com paralelo na sociedade civil, com vista à garantia de um elevado grau de empregabilidade aquando da sua devolução àquele mercado de trabalho. Os incentivos são aplicados de acordo com os princípios legais da flexibilidade, da diversidade e da progressividade, tendo em conta a natureza e a duração do serviço prestado.

Num esforço de transformar eventuais problemas em oportunidades, entre estes benefícios avultam as facilidades concedidas no acesso ao ensino e à formação profissional, condições especiais de acesso ao crédito à habitação, o apoio à criação de empregos e empresas próprias e a atribuição de condições de ingresso prioritário na Função Pública e nos quadros permanentes, militares e civis, das Forças Armadas e de Segurança. Como última garantia, embora desejavelmente remota, está ainda previsto o acesso às prestações de desemprego “quando por qualquer razão cesse a prestação do serviço” (Art 54º da LSM). Tal hipótese afigura-se-nos, todavia, paradoxal senão mesmo contraditória com todo o sistema proclamado, por reflectir, caso se torne num expediente comum, a própria negação de todo o articulado de incentivos. A lógica da valorização e da promoção do ex-militar que, meramente por imperativo legal, termina o seu contrato, apenas transfere para os órgãos responsáveis do Estado, previstos na actual moldura jurídica, a incumbência da sua “reciclagem”, ou seja, é incompatível com situações de desemprego, normalmente agravadas pelo seu efeito multiplicador, menos prestigiantes para quem abandona as fileiras, assim como para quem nelas permanece.

Para além disso, o presente *Regulamento de Incentivos* estabelece períodos destinados a facilitar a transição entre a prestação do serviço militar e o ingresso no mercado de trabalho, sendo que o acesso ao ensino e à formação profissional terá lugar em certas fases do serviço efectivo, desde que não o prejudique. Segundo a LSM, a preparação dos contratados para a continuação da sua vida profissional ocorrerá, em princípio, depois de terminado o serviço militar, salvo a inerente à própria formação militar, ainda que tenha directa relevância para o mercado de trabalho. Finda a prestação de serviço nas fileiras, o Estado continua a apoiar todo o imperativo de integração na vida civil e as FA não se alheiam dos que nelas serviram e que, aliás, constituem uma útil reserva de disponibilidade. Assim, durante um período de tempo idêntico ao que permaneceram nas fileiras, continuarão a apoiá-los na obtenção de habilitações académicas, de formação profissional certificada e no acesso aos quadros estatais, militares e das forças de segurança, de bolsas de estudo, assim como a outros benefícios constantes do sistema de incentivos. No fundo, assume-se definitivamente que os homens e mulheres que em cada ano esgotam os seus períodos de contrato com exemplares avaliações de mérito e repetidamente louvados e medalhados, constituem um inestimável capital de recursos humanos, de experiência técnico-profissional multifacetada e de comprovados padrões de idoneidade, valências preciosíssimas que o Estado não pode malbaratar, sobretudo em período de crise de valores e de contenção económico-financeira, em que um potencial humano com estas características oferece as melhores garantias de se constituir num factor crítico de produtividade, de sucesso organizacional, numa palavra, de qualidade.

Dadas as responsabilidades que atribui a cada escalão hierárquico, o sistema de

incentivos exige um esforço de adaptação do Estado e das FA. Para incrementar a adaptação do Estado, foram atribuídas ao Ministério da Defesa Nacional (MDN), que coordena a aplicação interministerial do sistema de incentivos, competências que lhe permitem operacionalizar tal sistema. Nos termos da Lei, tal desiderato é prosseguido por um órgão central integrado na estrutura do MDN que planeia, dirige e coordena o processo - a *Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar* (DGPRM), cuja institucionalização se iniciou com a própria LSM.

Em síntese, é dupla a importância de que se reveste a profissionalização: primeiro, na óptica das FA, ao nível da refundação do modelo de obtenção de efectivos em tempo de paz; segundo, no plano de uma reforma estrutural da sociedade portuguesa, à semelhança dos principais modelos ocidentais, da qual emerge uma nova tipologia de relacionamento do cidadão com o Estado. Necessariamente perspectivada na óptica sistémica de uma *Grande Estratégia Nacional*, de que deve ser preocupação prioritária, a profissionalização das FA é, como vimos, imposta pelas exigências do novo ambiente estratégico internacional e pela melhor defesa dos interesses nacionais. Por conseguinte, será sempre uma questão de âmbito nacional, suprapartidária, interministerial, insusceptível de instrumentalização grupal ou temporal.

3. Orientações Políticas

Ao determo-nos na análise do *Programa do XV Governo Constitucional - Defesa Nacional*, afigura-se-nos evidente a consolidação e o reforço deste desígnio: “Importa (...) conduzir uma reforma da Defesa Nacional e das Forças Armadas integrada numa visão estratégica global que seja sustentada numa atitude diferente na gestão política e técnica das questões de Defesa. Reafirma-se, também, inadiável a racionalização e optimização dos recursos existentes, destacando a dignificação da condição militar, bem como a consequente qualificação e valorização do factor humano”. Mais adiante, pressupondo o envolvimento empenhado de toda a Nação, este documento consagra “o desenvolvimento do novo modelo de Forças Armadas plenamente profissionais, com especial incidência sobre o recrutamento, formação, instrução e reinserção na vida activa dos jovens voluntários”, assim como “a promoção de novos incentivos ao voluntariado e a melhoria do seu estatuto remuneratório, de modo a dotar as Forças Armadas de meios humanos em número e qualificação adequados às missões que lhe forem confiadas”.

4. Reforma do Estado e Direitos Adquiridos

Insusceptível de tratamento conjuntural, a desprecarização do RC resultante do seu novo enquadramento legal, foi uma conquista histórica sem precedentes. Todavia, ao nível da operacionalização funcional concreta e efectiva do sistema de incentivos, há agora que transpor de forma inequívoca estes imperativos das políticas de Estado para o *modus operandi* das organizações públicas e privadas, processo indissociável de uma revolução tranquila no plano das mentalidades.

Tal processo passa sobretudo pela interiorização de que os militares contratados não são um bem de consumo descartável e que, muito pelo contrário, o aperfeiçoamento do sistema de incentivos deve evoluir gradualmente para a indissociabilidade do RC à garantia de um vínculo profissional adequado uma vez terminada a prestação militar, à semelhança do que acontece na maior parte dos países com sistemas profissionalizados, onde o futuro das pessoas que serviram nas fileiras é objecto de políticas sérias, rigorosas e consequentes.

Neste pressuposto, os actuais “tempos de vacas magras” não só não devem constituir pretexto para o eventual incumprimento dos incentivos legais, como podem evidenciar os ganhos de eficiência e o valor acrescentado dos militares RC em fim de contrato ou que já passaram à *reserva de disponibilidade*, mantendo ainda deveres militares. Todavia, há questões que suscitam justificada apreensão: por exemplo, no capítulo da reinserção na vida civil, o alegado congelamento das admissões no Estado inviabilizam, numa altura crucial, a operacionalização do ingresso nos quadros da Administração Pública, através de concursos externos e internos (do Artigo 54º, alínea g) da *Lei do Serviço Militar* e Artigo 30º do *Regulamento de Incentivos*), enquanto incentivo estruturante de todo o sistema. A menos que, para este problema, sobrevenha um imperioso tratamento excepcional legitimado pela equidade (tratar igual o que é igual e diferente o que é diferente), parece então pertinente colocar as seguintes questões? Como é que o MDN vai compaginar tais congelamentos de admissões com o direito adquirido de ingresso preferencial na Função Pública? Para que área se transferirá o esforço de reinserção, conjunturalmente agravado pela suspensão de tais admissões? Salvo melhor opinião, julgamos que tais questões merecem uma resposta clara e inequívoca dos mais altos responsáveis políticos, uma vez que a aparente usurpação daquele direito aos que se preparavam para o exercitar carece de equivalente e inadiável compensação.

Neste ponto como em todo o sistema de incentivos, para além do cumprimento da legalidade, há valores sociais, éticos e morais a preservar e defender perante a Nação, numa lógica sistémica em que o sucesso da profissionalização, sobretudo no Exército¹, não depende da bondade das intenções, mas antes do rigor dos actos e da capacidade de transformar problemas em oportunidades. Não esquecendo, obviamente, que os níveis de adesão ao Regime de Contrato serão sempre fundamentalmente ditados pelos graus de satisfação pessoal, de realização profissional e de promoção institucional dos que, tendo já vivido aquela experiência, farão eco dos seus mais fiéis testemunhos.

5. Revalorização da Área da Defesa Nacional

No terceiro lugar da hierarquia do XV Governo Constitucional, a individualidade que tutela o Ministério da Defesa Nacional (MDN) é também Ministro de Estado, assim como o Secretário de Estado da Defesa é também dos Antigos Combatentes. Nesta nova arquitectura orgânica, é de supor que o sucesso da profissionalização das FA seja verdadeiramente encarado como *objectivo nacional*, potenciando esta oportunidade privilegiada que resulta da íntima associação, na mesma pessoa, da área da Defesa

Nacional às restantes grandes áreas da governação. Neste sentido, o Ministro da Defesa Nacional, mas também de Estado, poderá desempenhar um papel único ao nível da *Estratégia Integral* do Estado, tanto no plano da operacionalização do sistema de incentivos e do seu aperfeiçoamento, como ao nível do reconhecimento e da consagração dos direitos dos ex-militares contratados, eventualmente numa conceptualização muito próxima da dos “Antigos Combatentes”, sem embargo do novo paradigma de “combatente”, emergente das modernas tipologias de guerra.

Ao nível das *Estratégias Gerais*, a chave do problema reside na forma como se articula a componente militar da Defesa Nacional com as componentes não militares, sobretudo ao nível da coordenação interdepartamental do sistema de incentivos. Tal coordenação implicará a rigorosa assunção das responsabilidades por parte dos organismos consignados na Lei, especialmente da *Direcção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar* (DGPRM/MDN) e não dispensará uma acção pragmática da Comissão de Acompanhamento², criada por resolução do Conselho de Ministros, destinada a acompanhar a aplicação do regime de incentivos, “a qual será chamada a pronunciar-se sobre a gestão do sistema de incentivos que não seja da directa responsabilidade dos ramos”.

6. Gestão Previsional de Recursos Humanos

Levar os jovens a consagrar às Forças Armadas e ao Exército os melhores anos das suas vidas, como opção patriótica, e devolvê-los conscienciosamente à sociedade civil implicará a implementação de um novo modelo de *Gestão Previsional de Recursos Humanos*, permanente, global e eficaz quanto ao seu funcionamento e moralmente legitimado quanto ao cumprimento das obrigações constantes da Lei.

Para isso, será urgente começar por centralizar, ao nível do Ministério da Defesa Nacional, uma base nacional de dados biográficos e curriculares de todos os Militares em RC, tempos de serviço, competências e data previsível de passagem à disponibilidade, com vista ao apuramento dos seus perfis. Só partindo deste conhecimento será possível uma gestão atempada que assegure o seu “*outplacement*” profissional. Mais, julgamos que, neste aspecto, há que introduzir no sistema mecanismos de *discriminação positiva* que permitam diferenciar as pessoas em função das suas aptidões e capacidades e, de forma mais acentuada, premiar o mérito. Não é justo nem aceitável tratar de forma idêntica situações distintas, sob pena de “défice de gestão”, que a nenhuma parte aproveita. É preciso premiar os mais esforçados, aptos e qualificados, tratando definitivamente este potencial humano como o factor estratégico dominante, prevenindo situações ignóbeis e aproveitando as sinergias e o valor acrescentado que o país não pode desperdiçar³. Rentabilizando garantias qualitativas de idoneidade, curriculares e de comprovada experiência profissional, aquela base nacional de dados, permanentemente actualizada, permitiria, pois, potenciar a reinserção futura dos militares em RC através de um plano de colocações no Estado e fora dele, com indesmentível optimização de recursos, ganhos de eficiência e vantagens competitivas para o todo produtivo nacional,

tanto público como privado.

7. Novo Paradigma de Militar

À semelhança do que sucede nas modernas *organizações de excelência*, onde se valoriza uma cultura organizacional coesa mas pluralista, o RC será, em larga medida, responsável pela introdução nas FA de uma nova realidade: o enriquecimento do seu capital humano por quadros com formações diferenciadas (sobretudo nas classes de Oficiais e Sargentos), tanto quanto à instituição de origem como quanto à natureza disciplinar. Ou seja, a par da sólida formação ministrada pelos Estabelecimentos de Ensino Militar (militares do QP), encontraremos no RC, tudo indica, militares com elevadas qualificações que possibilitarão uma maior percepção interdisciplinar das novas realidades, despertando novas sensibilidades, arejando velhos dogmas e estreitando os “mundos” militar e civil, cada vez mais incindíveis.

A este propósito, cita-se Sua Excelência, o Presidente da República: «O militar é hoje em dia também um “gestor da não violência”, um “peace-keeper”, um agente directo da acção diplomática antes ainda de actuar como o seu natural prolongamento. Consequentemente, as exigências que decorrem da complexidade e diversidade das missões que pode ser chamado a cumprir sugerem que (...) se incremente o estudo das Relações Internacionais, da Geopolítica, da Estratégia e do Direito Internacional»⁴.

Também o Tenente-General Belchior Vieira aponta neste sentido: «Face à natureza subnacional da ameaça tida como a mais provável, o seu formato básico passa a ser o de uma força voluntária reduzida, mas com um elevado efectivo de pessoal civil e, tendencialmente, com um recrutamento feminino aberto a todas as funções, incluindo as de combate. Uma força orientada para o desempenho de missões muito diversas, para além da guerra. Do militar profissional exige-se, agora, que se comporte também como um diplomata, isto é, como um conciliador-negociador, com sensibilidade política, sociológica e cultural. Enfim, uma organização militar crescentemente andrógena na sua constituição e no seu *etos* e com uma grande permeabilidade com a sociedade envolvente. Sem a ameaça de invasão, os Estados ocidentais consideram não haver necessidade de manter as Forças Armadas tão distintas dos valores sociais da sociedade civil»⁵.

Numa palavra, julgamos que o militar em RC contribuirá decisivamente para a definição deste novo referencial de militar, característico da era da pós-modernidade: um misto de *militar-estudante* e *militar-diplomata*, com conhecimentos alargados em relações internacionais, assuntos jurídicos, estratégia, sociologia, gestão, economia, história, multiculturalismo, conhecimentos linguísticos e relações humanas. Será, pois, um desafio associado ao dever de cada contratado se valorizar pessoalmente, tendo em vista os desempenhos futuros a que seja chamado, durante e depois da prestação militar, dentro e fora da Instituição. Um desafio, diríamos mesmo, para espíritos empreendedores, abertos à mudança e capazes de responder qualitativamente às exigências do novo

modelo. Tudo isto, evidentemente, acrescido de bom senso, perseverança, ambição e de facilidade em lidar com a adversidade, raciocinando sempre numa lógica de transformar problemas em oportunidades e descobrindo na missão das FA o orgulho de servir Portugal. Esta força moral será sempre a melhor arma do voluntário ao serviço da Nação.

8. Regime de Contrato - Uma Escola de Cidadania

Numa sociedade democrática, a profissionalização das FA não pode alhear-se do fortalecimento do conceito de condição *militar*, de modo a poder consubstanciar um esclarecido exercício da cidadania por parte dos militares, sem nunca colocar em causa a especificidade da Instituição e consolidando o sentimento da *identidade nacional*. Isto significa que umas FA profissionalizadas proporcionarão uma cidadania mais consciente, assente em valores como a honra, dever, lealdade, dignidade e reconhecimento do primado do *interesse nacional*.

Todavia, esta genuína interiorização do plano dos valores, intrínseco ao código ético de qualquer contratado, não deve ser confundida com a expressão pragmática de um conjunto de garantias que, tal como sucede no QP, permita assegurar condignamente as inelutáveis exigências de ordem profissional, financeira e social dos que aceitam submeter-se, a termo certo, às exigências da condição militar. Ou seja, contrariamente ao que alguns interesses sectoriais propagandeiam, não há que optar entre aspectos pecuniários e factores transcendentais: uns e outros devem convergir judiciosamente para a sustentabilidade do novo modelo, equilibrado entre deveres e direitos, o qual que não compactua nem com a lógica da exploração de mão-de-obra barata nem, por outro lado, desperta o fantasma do mercenariato. Muito simplesmente, há que perceber que, para um militar contratado, a vivência plena da sua condição militar o obriga à construção de um futuro sólido que honre a *Escola de Cidadania* de que é oriundo: o Serviço Militar em Regime de Contrato.

9. Reflexões Finais

Mais que uma questão técnica, a *Profissionalização das FA* traduz uma nova relação do cidadão com o Estado e consubstancia uma reforma estrutural da sociedade portuguesa há muito anunciada, necessariamente perspectivada na óptica interdepartamental da Defesa Nacional, o que equivale a dizer que não há parcela da Comunidade Nacional a que o assunto não diga respeito. Trata-se, sem margem para dúvidas, de uma responsabilidade transversal a todos os sectores do Estado e da Nação: dos Órgãos de Soberania aos Dirigentes Políticos e aos Chefes Militares; dos Directores, Comandantes e Chefes às bases subordinadas das Unidades, Órgãos e Estabelecimentos; da Administração Pública Central, Regional e Local às empresas públicas e privadas; enfim, das demais Instituições Democráticas do Estado de Direito ao cidadão anónimo, - a ninguém assiste o direito de se furtar às suas obrigações numa questão que deriva da Segurança e Defesa de um presente e futuro comuns.

Na nossa Instituição Militar, ao partilharem estas novas responsabilidades, Oficiais, Sargentos, Praças e Funcionários Civis deverão pugnar, até ao limite das suas competências, pelo integral cumprimento, de parte a parte, das obrigações constantes da letra e do espírito da Lei. Ao fazê-lo, estarão a contribuir para a construção de um país definitivamente orientado segundo critérios de qualidade, assentes numa cultura de responsabilização, de exigência, de rigor e de dinamismo, contrária a quaisquer laxismos ou mecanismos de dilação. Tudo isto, evidentemente, sem prejuízo do papel harmonizador, integrador e coordenador da DGPRM/MDN, a quem compete também apreciar eventuais situações de incumprimento da LSM.

Em última análise, não obstante o muito que fica por dizer, diríamos que, ao constituir-se num novo modelo de exercício pró-activo de cidadania, a profissionalização combate frontalmente o alarmante hedonismo que grassa nalguns sectores da opinião pública portuguesa e, por conseguinte, em parte da juventude, reequilibrando a relação entre direitos e deveres e relançando uma consciência das aspirações nacionais (através da participação militar, cívica ou outra) em desfavor de motivações imediatistas e efémeras. Valores colectivos, como o Patriotismo e o Nacionalismo, assim como referenciais de natureza ética mais individual, como a Honra, o Sentido do Dever ou a Honestidade de Princípios, aparentemente em crise, encontrarão numa *Profissionalização* justa e rigorosa, estamos em crer, uma plataforma que os projectará através do novo século e, com eles, a distinção de ser Soldado de Portugal.

Se assim não acontecer, é natural que a argúcia do Padre António Vieira⁶ continue a fazer o sentido de outrora, quando ironizava: “Se servistes a Pátria, que vos foi ingrata, vós fizestes o que devíeis, e ela o que costuma”.

* Licenciado em Relações Internacionais pelo ISCSP/UTL. Professor no IMPE e na ESPE. Tenente na situação de reserva de disponibilidade.

1 “Tal processo (de reestruturação das Forças Armadas) é determinado pela principal opção de fundo - a profissionalização das Forças Armadas -, a qual, por si só, impõe profundas mudanças em vários domínios da instituição militar, em particular no Exército”. Sua Excelência o Presidente da República, Dr Jorge Sampaio, *A Defesa Nacional e as Forças Armadas - Intervenções do Presidente da República*, Prefácio, Ed Presidência da República, 2000, p. 12.

2 Artigo 5º do Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de Dezembro.

3 Por isso, também no *Livro Branco da Defesa Nacional 2001*, é reconhecido que o sucesso da profissionalização passa, entre outras políticas, pelo estabelecimento de “um conjunto de incentivos, credíveis e eficazes, que materializem o reconhecimento das valorizações adquiridas durante o período de prestação de serviço e assegurem uma digna e efectiva inserção na sociedade civil, designadamente no mercado de trabalho, após a conclusão do período de prestação de serviço”.

4 SAMPAIO, Jorge, *A Defesa Nacional e as Forças Armadas - Intervenções do Presidente da República*, Sessão Solene de Abertura do Ano Lectivo 1996 / 97, Instituto da Defesa

Nacional, 29 de Novembro de 1996, Ed Presidência da República, 2000, p. 31.

5 VIEIRA, Belchior, *Pós-Modernidade Militar*, Cidadania e Defesa n.º 2, Associação de Auditores dos Cursos de Defesa Nacional, Abril de 2002, p. 4.

6 Missionário jesuíta nascido em 1608 e falecido em 1697.