



ACADEMIA MILITAR

O Impacto da Capelania Militar no Moral das Forças

Autor

Daniel Santos Nascimento Jesus

Orientador: Major EngEl Bertolino Miranda Ferreira

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Academia Militar, Julho de 2014**



ACADEMIA MILITAR

O Impacto da Capelania Militar no Moral das Forças

Autor

Daniel Santos Nascimento Jesus

Orientador: Major EngEl Bertolino Miranda Ferreira

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
Academia Militar, Julho de 2014**

Dedicatória

À Felícia Joana Jesus e a Anastácia Lima.

Que Deus as tenha.

E à Família que Deus me deu.

Agradecimentos

O presente estudo foi o resultado de várias sinergias pelo que, não poderia deixar de agradecer a todos que quiseram dele fazer parte.

Em primeiro lugar agradeço ao meu Orientador por todo o empenho e dedicação que permanentemente ofereceu para a realização desta investigação. O presente trabalho só foi possível através do seu conhecimento metodológico e da frontalidade imposta.

Ao Cor Cav João Amaral Brites que como ex-Diretor de Curso foi sempre frontal e profissional em todos os momentos no exercício das suas funções.

Ao meu Diretor de curso TCor Cav José Miguel Freire por demonstrar-me que o conhecimento não tem barreiras, e que a inovação está ao nosso alcance. Agradeço também a disponibilidade e prontidão com que me auxiliou nas dúvidas que foram aparecendo.

Seguidamente expresso a minha profunda gratidão às Professoras Doutoras Manuela Sarmento e Ana Romão pela disponibilidade e conhecimento disponibilizados. Foram imprescindíveis na realização deste trabalho. Fico também grato ao Doutor Cor Art Carlos Mendes Dias e ao Doutor TCor de Inf Carlos Rouco que com o seu saber e sentido do dever auxiliaram-me neste estudo.

Ao Cor Cav Carlos Reis e ao TCor Cav José Carlos Loureiro por colocarem ao dispor as instalações das Unidades para que a investigação ocorresse. Ao Diretor do Centro de Psicologia Aplicada do Exército Cor Inf Fernando Cruz por dispor todos os meios do Órgão que dirige para a elaboração da Investigação. Ao Maj Cav João Baptista pela orientação e constante prontidão com que me auxiliou na produção deste trabalho. Agradeço também à Alf RC Ribeiro e à Alf RC Ferreira do CPAE que muito contribuíram com o seu saber para este trabalho

Expresso também a minha gratidão aos militares da Direção de Serviço Pessoal nomeadamente ao TCor Inf António Mendes e ao SMor Inf Eugénio Palha por todo o apoio e conhecimento prestado. Declaro também à minha gratidão a Elsa Venâncio pelo incondicional auxílio que me prestou, a todos entrevistados e Inquiridos pela disponibilidade, simpatia e camaradagem prestadas. A todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram, o meu muito obrigado.

Epigrafe

*“Os covardes nunca tentam,
os fracassados nunca terminam,
os vencedores nunca desistem.”*

Noman Vicent Peale

Resumo

A Capelania militar é o exercício do Serviço da Assistência Religiosa nas Forças Armadas e nas Forças de Segurança, e tem evoluído ao longo dos tempos. O serviço tem como princípios gerais garantir aos membros das Forças Armadas e das Forças de Segurança a assistência religiosa independentemente da sua crença, possibilitar às igrejas ou comunidades religiosas a assistência religiosa, bem como a prática do respetivo culto, desde que respeite os princípios consagrados na Lei de Liberdade Religiosa e na Concordata celebrada entre o Estado Português e a Santa Sé, desde que as igrejas/Comunidades Religiosas estejam em situação legal e sob proposta de celebração de acordo com o Estado apresentada ao membro do Governo competente.

O presente estudo visa analisar através de uma análise Qualitativa e Quantitativa, a influência do Serviço de Assistência Religiosa das Forças Armadas e das Forças de Segurança no Moral das Forças do Exército, numa perspetiva atual e em território nacional. Este tem como delimitação as Unidades dos Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças da cidade de Lisboa e da Região de Santa Margarida da Coutada, Constância.

Na parte Quantitativa foram inquiridos 31 militares do Regimento de Lanceiros Nº2 sediado em Lisboa e 30 Militares do Quartel da Cavalaria sediado em Santa Margarida da Coutada. Na Parte Qualitativa foram entrevistados 9 militares, 5 Capelães de todos os Ramos das Forças Armadas e das Forças de Segurança e 4 Comandantes (2 comandantes da amostra e dois ex-comandantes da antiga Força Operacional Permanente do Exército que se denomina hoje como Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças).

O estudo conclui que o impacto do Serviço de Assistência Religiosa é reduzido, devido ao facto de haver um número reduzido de capelães, estes não conseguem conduzir o seu Ministério de forma sistemática, permanente e dinâmica e por isso a sua ação fica mais associada às atividades do âmbito religioso. Revela também que não existe diferença significativa entre: “Haver um Serviço de Assistência Religiosa que não é permanente e não haver um Serviço de Assistência Religiosa”.

Palavra-Chave: Serviço de Assistência Religiosa, Forças Armadas, Moral

Abstract

The Military Chaplaincy is the exercise of the Religious Assistance Service in the Armed and Security Forces. The first has been evolving along the time. The service has as main principles to grant the members of the Armed and Security Forces the religious assistance regardless of their beliefs, to enable the religious assistance for churches or the religious communities as well as the practice of the respective cult as long as it respects the principles established in the Concordat and the Religious Liberty Law celebrated between the Portuguese State and the Holy See, and as long as the churches/religious communities are in a legal situation and under a presented proposition to the competent Government of agreement with the State

The present study aims to analyse the influence of the Religious assistance service of the armed and security forces in the army force's Morale in a current perspective in national territory, through a quantitative and qualitative analysis. It is limited to the units of the operational component elements of Lisbon's and Santa Margarida da Coutada Region's force systems.

For the quantitative part of the study, 31 soldiers from the Regimento de Lanceiros Nº2, based in Lisbon and 30 from the Quartel da Cavalaria in Santa Margarida da Coutada were inquired. For the Qualitative part of the study, 9 Chaplains from the branches of the Armed and Security Forces and 4 Commanders (2 from the Sample and 2 former Commanders of the old Army's Permanent Operational Force, nowadays the Elements of the Operational Component of the Force's system) were interviewed.

The present study concludes that the impact of the Religious Assistance Service is diminished, once it is unable to conduct its ministry in a systematic, permanent and dynamic way due to the fact that there is a reduced number of Chaplains and so their action is more fixated in religious activities. This study also reveals that there is no significant difference between having a non-permanent Religious Assistance Service and not having any Religious Assistance Service.

Key words: Religious Assistance Service, Armed Forces, Morale

Índice Geral

Dedicatória	I
Agradecimentos.....	II
Epigrafe	III
Resumo	IV
Palavra-Chave.....	IV
Abstract	V
Key words	V
Índice Geral.....	VI
Índice de Figuras.....	IX
Índice de Quadros.....	X
Lista de Apêndices e Anexos.....	XIII
Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos	XIV
Capítulo 1 Introdução	1
1.1 Enquadramento/Contextualização da Investigação	1
1.2 Importância da Investigação e a sua Justificação	1
1.3 Definição dos Objetivos	2
1.4 Metodologia	2
1.4.1 Métodos e Técnicas.....	3
1.4.2 Instrumentos de recolha de dados/informação utilizados.....	3
1.4.3 Descrição dos procedimentos de tratamento e análise dos dados/informação	4
1.5 Questão Principal, Questões Derivadas e Hipóteses	4
1.6 Enunciado da estrutura do trabalho	5
Capítulo 2 O Serviço de Assistência Religiosa em Portugal.....	6

2.1 Síntese Histórica do Serviço de Assistência Religiosa e Concordata e a Lei de Liberdade Religiosa	6
2.2 A Estrutura, Funcionamento e a Legislação do Serviço de Assistência Religiosa	9
2.3 Integração do Serviço de Assistência Religiosa nas Unidades	11
2.3.1 Estado-Maior do Exército	11
2.3.2 Comando do Pessoal	11
2.3.3 Direção de Serviços de Pessoal	12
2.3.4 Centro de Assistência Religiosa do Exército	13
2.4 Conclusão	14
Capítulo 3 O Moral.....	15
3.1 Potencial de Combate	15
3.2 O que é o Moral?	16
3.3 As Dimensões do Moral	17
3.4 A Avaliação do Moral	17
3.5 Qual a Diferença entre o Moral e a Moral?	18
3.6 Conclusão	19
Capítulo 4 Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças.....	20
4.1 – Exército	20
4.2 Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças	21
4.4.1 Brigada Mecanizada.....	21
4.4.1.1 Grupo de Carros de Combate	23
4.4.2 Forças de Apoio Geral	23
4.4.2.1 Grupo de Polícia do Exército.....	24
4.5 Conclusão	24
Capítulo 5 Trabalho de Campo - Metodologia e Procedimentos	26
5.1 Metodologia	26
5.2 Objeto e Objetivos do caso prático	27

5.3 Amostra.....	27
5.4 Procedimentos e Instrumentos	28
Capítulo 6 Trabalho de Campo - Apresentação, análise e	
discussão dos resultados	31
6.1 Análise Qualitativa	31
6.2 Análise Quantitativa	38
6.2.1 Análise em componentes principais do	
questionário (Ferreira, 2009)	39
6.2.1.1 Requisitos para a realização da ACP:	39
6.2.1.2 Definição das componentes principais	40
6.2.1.3 Extração das componentes.....	40
6.2.2 Realização dos testes para apurar diferenças	41
6.2.2.1 Teste às diferenças entre Categoria:	41
6.2.2.2 Teste às diferenças entre Género	42
6.2.2.3 Teste às diferenças entre faixa etária:	42
6.2.2.4 Teste às diferenças encontradas por Unidade:	43
Capítulo 7 Conclusões e Recomendações	44
7.1 Introdução	44
7.2 Verificação das Hipóteses de Investigação.....	44
7.3 Resposta às Questões Derivadas.....	45
7.4 Resposta à Questão Central	46
7.5 Conclusões.....	46
7.6 Limitação à Investigação	47
7.7 Propostas e Recomendações	48
7.8 Investigações Futuras.....	48
Bibliografia.....	49
Apêndices	1
Anexos	42

Índice de Figuras

Apêndice

Figura 1 - Diferenças encontradas entre Sargentos e Praças. na Componente 2.....	29
Figura 2 - Diferenças entre os dois extremos da faixa etária.....	34

Anexos

Figura 3 - Caracterização da Religião em Portugal	43
Figura 4 - Caracterização da Religião em Portugal	43
Figura 5 - Processo de Investigação Científica.....	44
Figura 6- Autorização de Aplicação de Questionário no Regimento de Lanceiras N°2.....	49
Figura 7 - Informação ao Comandante da BrigMec	50
Figura 8 Transmissão do Comandante da Academia Militar	52
Figura 9 Autorização do CFT	53
Figura 10 - Quadro de Efetivos de Capelães militares das Forças Armadas.....	54

Índice de Quadros

Apêndice

Quadro 1 - Frequência dos dados dos Comandantes	5
Quadro 2 - Frequência dos dados dos Capelães	6
Quadro 3 - Análise a Q1 Comandantes	7
Quadro 4 Análise a Q1 capelães	7
Quadro 5 - Análise a Q2 Comandantes	7
Quadro 6 Análise da Q2 Capelães	7
Quadro 7 - Análise da Q3 Comandantes	8
Quadro 8 Análise da Q3 Capelães	8
Quadro 9 - Análise da Q4 Comandantes	8
Quadro 10 - Análise da Q4 Capelães.....	8
Quadro 11 Análise da Q5 Comandantes.....	8
Quadro 12 Análise da Q5 Capelães	8
Quadro 13 Análise da Q6 Comandantes.....	9
Quadro 14 - Análise da Q6 Capelães.....	9
Quadro 15 Análise da Q7 Comandantes parte1	9
Quadro 16 - Análise da Q7 comandantes parte 2	10
Quadro 17 Análise da Q7 Capelães parte 1	10
Quadro 18 Análise da Q7 Capelães parte 2	10
Quadro 19 Análise da Q8 comandantes.....	10
Quadro 20 - Análise da Q8 Capelães.....	10
Quadro 21 - Quadro de Segmentos Codificados	11
Quadro 22- Descrição da Amostra das Entrevistas	21
Quadro 23 - Caracterização da amostra quanto à unidade onde prestam servidos os sujeitos.....	21
Quadro 24 - Caracterização da amostra quanto à categoria dos sujeitos.....	21

Quadro 48 -Resultados da ANova da Componente 2	33
Quadro 49 - Comparações múltiplas entre as faixas etárias da Componente 2	34
Quadro 50 Estatística da variável Unidade da Componente 1.....	35
Quadro 51 Teste às diferenças entre Unidade na Componente 1	35
Quadro 52 Estatística da variável Unidade da Componente 2.....	35
Quadro 53 Teste às diferenças entre Unidade da Componente 2	36

Lista de Apêndices e Anexos

Apêndices Erro! Marcador não definido.

Apêndice A – Inquérito por Entrevista	2
Apêndice B – Carta de Apresentação	2
Apêndice C – Guião de Entrevista.....	4
Apêndice D – Análise Qualitativa	5
Apêndice E – Segmentos Codificados.....	11
Apêndice F – Amostra	21
Apêndice G – Análise Quantitativa	23
Apêndice H – Teste às diferenças entre Categoria:	27
Apêndice I – Teste às diferenças entre Género.....	30
Apêndice J – Teste às diferenças entre Faixa Etária:.....	32
Apêndice K – Teste às diferenças encontradas por Unidade:.....	35
Apêndice L – Solicitação de Aplicação de Inquérito por Questionário e Entrevista	37
Apêndice M – Inquérito por Questionário adaptado e aplicado	38

Anexos Erro! Marcador não definido.

Anexo A – Caraterização da Religião em Portugal	43
Anexo B – Processo de Investigação Científica	44
Anexo C – Origem do Questionário aplicado no presente Trabalho.....	45
Anexo D – Autorizações para aplicação dos Questionários	49
Anexo F – Quadro de Efetivos de Capelães militares das Forças Armadas	54

Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

1ºBIMec – 1º Batalhão de Infantaria Mecanizado

2ºBIMec – 2º Batalhão de Infantaria Mecanizado

ACP – Análise de componentes principais

Art.º- Artigo

Art - Artilharia

BrigInt – Brigada de Intervenção

BrigMec- Brigada Mecanizada

BRR – Brigada de Reação Rápida

BtrAAA – Bateria de Artilharia Antiaérea

CARE - Centro de Assistência Religiosa do Exército

Cav – Cavalaria

CEM - Chefe do Estado-Maior

CEME – Chefe de Estado-Maior do Exército

CEMGFA - Chefe de Estado-Maior General das Forças Armadas

CEng – Companhia de Engenharia

ChSAR – Chefia do Serviço de Assistência Religiosa

Cmdt - Comandante

Cor – Coronel

CRO – *Crisis Response Operation*

CRP – Constituição da República Portuguesa

CTm – Companhia de Transmissões

CVP – Cruz Vermelha Portuguesa

Dec. Lei – Decreto de Lei

DGAI - Direção-Geral da Administração Interna

DGAIED - Direção-Geral de Armamento e Infraestruturas de Defesa

DGPDN - Direção-Geral de política de Defesa Nacional

DGPRM - Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar

DI – Direito Internacional

DP – Desvio Padrão

DSP – Direção de Serviço do Pessoal
E# - Entrevistado N°#
ECOSF – Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças
EME – Estado-Maior do Exército
EMGFA – Estado Maior General das Forças Armadas
EngEl – Engenheiro Eletrotécnico
EPE – Esquadrão de Polícia do Exército
ERec- Esquadrão de Reconhecimento
FA – Força Aérea
FAG – Força de Apoio Geral
FFAA- Forças Armadas
FND – Força Nacional Destacada
FSeg- Forças de Segurança
GAC – Grupo de Artilharia de Campanha
GCC – Grupo de Carros de Combate
GNR – Guarda Nacional Republicana
GPE- Grupo de Policia do Exército
GU – Grandes Unidades
H – Hipóteses
IASFA - Instituto de Ação Social das Forças Armadas
IDN - Instituto de Defesa Nacional
IGDN - Inspeção-Geral da Defesa Nacional
Inf – Infantaria
KMO – Kaiser Meyer Olkin
LLR - Lei da Liberdade Religiosa
LOBOFA – Lei de Orgânica de Base da Organização das Forças Armadas
M – Média
MAI – Ministério da Administração Interna
Maj – Major
MDN – Ministério da Defesa Nacional
N° - Número
OCAD - Órgãos Centrais de Administração e Direção
PJM - Polícia Judiciaria Militar
PSP - Polícia de Segurança Pública

Q# - Questão N°#

QC- Quartel da Cavalaria

QD – Questão Derivada

RC – Regime de Contrato

RL2 – Regimento de Lanceiros N°2

RV – Regime de Voluntariado

SAR – Serviço de Assistência Religiosa

SARFAFS – Serviço de Assistência Religiosa das Forças Armadas e das Forças de
Segurança

SGMDN - Secretaria- Geral do Ministério da Defesa Nacional

SI- Sistema Internacional

SN - Segurança Nacional

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

TCor – Tenente-Coronel

Capítulo 1

Introdução

1.1 Enquadramento/Contextualização da Investigação

A Capelania militar é o exercício do Serviço da Assistência Religiosa (SAR) nas Forças Armadas (FFAA) e nas Forças de Segurança (FSeg). Este tem evoluído ao longo dos tempos. Antes do 25 de Abril de 1974 o serviço era prestado pelo Capelão mor/vigário castrense, por capelães militares titulares, por capelães militares eventuais, por capelães civis e pelos diáconos permanentes, com a alteração da Orgânica das FFAA e do serviço de conscrição, o SAR também teve a necessidade de se adaptar.

O presente estudo visa analisar a influência do Serviço de Assistência Religiosa das Forças Armadas e das Forças de Segurança (SARFAFS) no Moral das Forças do Exército numa perspetiva atual e em território nacional.

O presente estudo tem como delimitação as Unidades dos Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças (ECOSF) da cidade de Lisboa e da Região de Santa Margarida da Coutada, Constância.

1.2 Importância da Investigação e a sua Justificação

A História tem relatado a presença de Capelães Militares nas instituições militares desde o período da Monarquia Religiosa em que estes cuidavam das necessidades religiosas e espirituais dos militares, até à implantação da República em que não obstante o Estado se ter tornado laico, os mesmos serviços continuaram a ser prestados.

O presente Trabalho de Investigação Aplicada tem por objetivo, verificar se os serviços prestados atualmente pelo Serviço de Assistência Religiosa são importantes para os militares das Unidades ECOSF e se o seu impacto difere entre as Unidades localizadas nas grandes cidades (Ex: Lisboa) e no interior (Ex: Região de Santa Margarida, Constância).

Deste modo pretende-se verificar qual o impacto que esse apoio tem no Moral dos militares das Unidades da ECOSF da cidade de Lisboa e da Região de Santa Margarida, Constância e se difere um do outro, pois o sucesso no cumprimento da missão passa também pelo Moral dos seus militares.

1.3 Definição dos Objetivos

Este estudo tem como objetivos estudar os seguintes aspetos:

- Identificação dos serviços prestados pelo SAR, em tempo de paz e em território nacional;
- Caracterização do conceito de “Moral” adotado na presente investigação
- Caracterização das Unidades dos ECOSF situadas na cidade de Lisboa e na região de Santa Margarida, Constância;
- Identificação do contributo do Serviço de Assistência no Moral dos Militares nas Unidades dos ECOSF situadas na cidade de Lisboa e da região de Santa Margarida;
- Identificar as expectativas que os militares têm, de uma forma geral, em relação ao Serviço de Assistência Religiosa;
- A utilidade do Serviço de Assistência Religiosa nas Unidades Militares do Exército da cidade de Lisboa e região de Santa Margarida, Constância.

1.4 Metodologia

A presente investigação divide-se em duas partes.

A metodologia seguida para a primeira parte começa pela análise documental em artigos, revistas científicas, livros, monografias, teses de doutoramento, dissertações de mestrado e documentos do Exército em geral, bem como de outros países. Nesta parte procura-se responder às Questões Derivadas (QD) 1, 2 e 3, sendo a investigação executada por fases, conforme se discrimina:

1ª Fase: A partir da literatura de referência e entrevistas, realizou-se a explanação do Serviço de Assistência Religiosa relativo aos seus fins, à sua importância e o seu enquadramento atual no Exército Português.

Com base na literatura de referência e com as entrevistas avalia-se se esse serviço é efetivamente prestado.

2ª Fase: Com base na revisão de literatura, procura-se identificar as diferentes perspetivas sobre “o Moral” e o papel da assistência religiosa neste, por forma a adotar um conceito que permita conduzir a investigação para os aspetos essenciais à consecução dos objetivos do presente trabalho.

A metodologia na segunda parte passa por selecionar, a partir da revisão de literatura e com o auxílio do orientador, o modelo e o respetivo questionário para medir o impacto do Serviço de Assistência Religiosa no Moral dos militares.

1ª Fase: A versão preliminar do inquérito por entrevista será efetuada a algumas entidades do SAR e a algumas entidades da cadeia de comando das unidades dos ECOSF das respetivas regiões. Estes instrumentos serão submetidos a uma validação por parte dos entrevistados.

Posteriormente será efetuado um inquérito por questionário a uma amostra de militares das categorias de Oficiais, Sargentos e Praças das Unidades das regiões acima mencionadas.

2ª Fase: Após a realização dos inquéritos e a partir da análise de conteúdo procede-se ao tratamento, análise estatística e discussão de resultados.

1.4.1 Métodos e Técnicas

Na primeira parte da investigação será utilizada a análise qualitativa e documental e na segunda parte será utilizada a análise qualitativa e quantitativa e análise de conteúdo.

1.4.2 Instrumentos de recolha de dados/informação utilizados

Aplicação de inquérito por questionário com perguntas fechadas e a aplicação do inquérito por entrevista será de resposta aberta.

1.4.3 Descrição dos procedimentos de tratamento e análise dos dados/informação

Neste trabalho de investigação faz-se uma caracterização sócio religiosa dos inquiridos e das variáveis em estudo através de estatística descritiva e análise de conteúdo.

1.5 Questão Principal, Questões Derivadas e Hipóteses

Para a elaboração do presente trabalho foi levantada a seguinte Questão Central:

Qual o impacto do Serviço de Assistência Religiosa (SAR), em tempo de paz e em território nacional, no Moral dos militares das Unidades dos Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças (ECOSF) da cidade de Lisboa e da Região de Santa Margarida Constância?

Após uma análise da Questão Central surgiu a necessidade de levantar as seguintes QD:

- QD1:Qual é o estado da arte sobre o SAR em Portugal?
- QD2:Qual o Estado da arte do Moral?
- QD3:De que forma o SAR se integra na estrutura organizacional da ECOSF?
- QD4:Qual a importância do Moral na perspetiva de um Comandante?
- QD5:Qual a diferença do SAR prestado aos militares da Cidade de Lisboa e da região de Santa Margarida?

Na tentativa de responder as QD foram levantadas as seguintes Hipóteses (H):

- H1: O SAR está estruturado de forma a chegar aos militares sempre que estes o desejem.
- H2: O Moral é o produto da motivação de um indivíduo no cumprimento de uma função
- H3: O SAR está integrado na estrutura da ECOSF de modo a que os militares tenham acesso de forma permanente numa vertente de proximidade.
- H4: O Moral elevado é imprescindível na ótica do Comandante uma vez que este poderá ou não, comprometer a missão de uma unidade.

- H5: O SAR prestado em Santa Margarida é mais valorizado pelos militares do que em Lisboa.

1.6 Enunciado da estrutura do trabalho

O trabalho foi estruturado em oito Capítulos. No primeiro Capítulo, intitulado de Introdução, foi mencionado um Enquadramento/Contextualização seguido da importância do mesmo, foram definidos os objetivos e a metodologia utilizada bem como as técnicas, os instrumentos de recolha de informação, uma breve descrição dos procedimentos e por último a Questão Principal e Derivadas, bem como as suas Hipóteses.

No Segundo Capítulo, intitulado de Serviço de Assistência Religiosa em Portugal, foi apresentada um breve resumo histórico do serviço, a Lei de Liberdade Religiosa (LLR), a estrutura, o funcionamento e a Legislação do SAR, bem como a sua integração, de modo a estar próximo dos mais baixos escalões da estrutura das Unidades.

No terceiro Capítulo, intitulado de O Moral definiu-se o que era o potencial de combate bem como o Moral e as suas dimensões, explanamos a sua avaliação, explicámos a diferença entre “a Moral” e “o Moral”.

No quarto Capítulo, intitulado de Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças, explicámos o que é a ECOSF tentado partir do geral para o particular, numa ótica incisiva aos objetivos do presente trabalho.

No quinto Capítulo, intitulado de Trabalho de campo – Metodologia e procedimentos explicamos os aspetos relativos à investigação, tais como os instrumentos, a amostra e os métodos e programas utilizados para a investigação.

No sexto Capítulo foi efetuada a análise e discussão dos dados qualitativos e quantitativos obtidos.

O sétimo Capítulo expõe a conclusão do trabalho bem como as respostas as perguntas de partidas e derivadas confirmando ou infirmando as Hipóteses.

Capítulo 2

O Serviço de Assistência Religiosa em Portugal

2.1 Síntese Histórica do Serviço de Assistência Religiosa e Concordata e a Lei de Liberdade Religiosa

Para analisarmos o SAR é indispensável a análise da legislação, pois esta, além de ter que ser legítima precisa, antes de mais, de ser constitucional para que tenha credibilidade aos olhos dos cidadãos do Estado. Como é de conhecimento comum a implantação da República em 05 de outubro de 1910 gerou um conjunto de valores e ideais sociais liberais que pôs termo ao vínculo religioso que existia na tradicional monarquia. O Corpo de Capelães Militares foi levado a limitar as suas ações exercendo o seu ministério apenas nos momentos de culto. Esta limitação teve origem na Circular nº792 da Secretaria da Guerra de 25 de outubro de 1910 que referia que os capelães que exercessem o seu ministério nos Hospitais Militares limitavam os serviços especiais da sua função aos doentes desde que estes a solicitassem. Posteriormente, em 28 de novembro do mesmo ano a Presidência do Conselho decreta que as forças militares do Exército e da Armada não iriam ter qualquer solenidade de caráter religioso, exceto as solicitadas por entidades civis ou militares. Mas a grande marca que definiu essa separação foi a Lei de Separação do Estado e das Igrejas, onde foram retirados todos os orçamentos do Estado e que retirou todos os capelães de instituições públicas como Escolas, Unidades Militares, Hospitais Prisões ou Asilos. (Saraiva, 2003, p. 15)

Em 30 de dezembro de 1916 durante o aprontamento na participação de Portugal da I Grande Guerra Mundial surge a necessidade de integrar o Corpo Expedicionário com capelães militares ao qual o Governo Português cede, autorizando “ *que capelães voluntários, a título gratuito, acompanhassem as forças expedicionárias para combater em França, (...) alargando-se a assistência religiosa a assistência às forças expedicionárias na África, aos hospitais, navios, asilos e outros estabelecimentos onde houvesse doentes,*

feridos, mutilados ou repatriados da guerra, auferindo os capelães o vencimento correspondente a alferes” (Saraiva, 2003, p. 10)

Finda a guerra, os militares católicos que quisessem uma assistência religiosa tinham de a ter junto do pároco local da Unidade porque os capelães haviam regressado às suas Dioceses.

Na revolução de 26 de maio de 1926 houve uma retificação da Lei de Separação do Estado da Igreja de 1911 através do Decreto nº 12:485 de 13 de outubro de 1926 onde se cria o Estatuto Orgânico das missões católicas portuguesas da África e Timor. (Falcão, 2008). Apesar do decreto não alterar a lei anteriormente citada permitiu um reaparecimento do SAR no campo militar. Após a entrada do Estado Novo foi aprovada a Constituição Política de 1933 que apesar de manter a separação Estado/Igreja, possibilitou a liberdade de ensino religioso e a liberdade de culto passando a respeitar mais a questão religiosa. Em 28 de maio de 1937 surge a Lei de Recrutamento e Serviço Militar que além de determinar o serviço de conscrição também especificou o serviço prestado pelos padres e missionários. Ainda no mesmo ano saiu um decreto que possibilitou a entrada de capelães na Armada através do Estatuto de capelães na Armada. (Saraiva, 2003, p. 10)

O marco mais importante da primeira metade do século XX naquilo que diz respeito à integração do SAR nas FFAA, e mais tarde nas FSeg, foi a Concordata entre a Santa Sé e a República Portuguesa de 1940, onde foi acordado um número de fatores de extrema importância que deram origem ao termo da Lei de separação entre o Estado e a Igreja. O acordo entre a Santa Sé e o Estado Português possibilitou alguma série de fatores como, a remuneração por parte do Estado Português aos sacerdotes que estivessem ao serviço do Estado, a origem do Estatuto Missionário que reconhece aos clérigos a isenção de obrigações incompatíveis com o seu estado, a especificação do serviço militar dos sacerdotes e missionários e a aprovação do SAR em Campanha depois de terem sido nomeados capelães para a Armada, Exército e Estabelecimentos de Ensino Militar. Ainda na Década de 40 surgiu a preocupação da existência do serviço permanente, ou seja, um serviço que estivesse ativo também em tempo de paz, então o Decreto Nº 36:209 de 5 de maio de 1947 veio contribuir nesse sentido. (Falcão, 2008)

A Força Aérea (FA) como ramo independente das FFAA também nomeou capelães nos seus quadros e efetivos e criou posteriormente uma secção de assistência religiosa e social.

Em 1959 o ministério do Exército na sua organização geral publicou em Decreto de Lei, a criação da Chefia do Serviço de Assistência Religiosa para o Exército. (Falcão, 2008)

Também nas campanhas ultramarinas foram nomeados capelães para o acompanhamento das forças permitindo assim a assistência religiosa. (Saraiva, 2003)

Entretanto, na Santa Sé desenvolveram-se publicações no âmbito da legislação que culminaram no Vicariato Castrense de Portugal. Paralelamente, em 1966, foi promulgada a estruturação da assistência religiosa das Forças Armadas e houve uma série de retificações, nomeadamente quatro, e um aparecimento do SAR, primeiro na Guarda Nacional Republicana (GNR) e posteriormente na Polícia de Segurança Pública (PSP) em 1983 e 1985 respetivamente. (Falcão, 2008)

A Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976 com a respetiva alteração em 1982 define no nº4 do Artº41 “...*é garantida a liberdade de ensino de qualquer religião praticado no âmbito da respetiva confissão, bem como a utilização de meios de comunicação social próprios para o prosseguimento das suas actividades...*”.

A Figura ordinário militar ou castrense surge na Constituição Apostólica *Spirituali militum curae* de João Paulo II e em 1988 no Estatuto do Ordinariato Castrense de Portugal.

Em 1991 surgiu uma nova reestruturação do Serviço de Assistência Religiosa nas Forças Armadas (SARFA) publicada no Decreto-Lei nº93/91, devido à Lei da Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas (LOBOFA) que efetuou alterações nas competências das chefias das FFAA e devido às Leis de Orgânica do Ministério da Defesa Nacional (MDN) e do Estado-Maior General das Forças Armadas que alterou a dependência da Chefia do SARFA, bem como a alteração da Lei do Serviço Militar e o Estatuto dos Militares das FFAA. (Falcão, 2008)

Em 2001, a pedido do Patriarca de Lisboa, foi efetuada a separação do Ofício de Ordinariato Castrense de Portugal do de Patriarca de Lisboa através da Bula de 3 de maio de 2001, passando a ser Ordinário Castrense o anterior Bispo auxiliar do mesmo Ordinariato, D. Januário Torgal Mendes Ferreira. (Falcão, 2008)

Entretanto, em 2001, surge a Lei da Liberdade Religiosa em Portugal para fazer valer a al. c) do Artº 161¹ contemplado na Constituição da República Portuguesa.

Em 2004 foi assinada uma nova Concordata entre a Santa Sé e a República Portuguesa com o objetivo de atualizar a Concordata devido às transformações ocorridas tanto a nível interno como externo de ambos os Estados, nomeadamente no que diz respeito à alteração da Constituição e o ordenamento jurídico português, a conjugação com o direito

---

¹ A al. C) do Artº 161 da CRP diz que compete à Assembleia da República elaborar leis sobre todas as matérias exceto as contempladas na CRP.

comunitário e o direito internacional (DI) e também devido à evolução das relações entre a Santa Sé e as comunidades políticas.

Para fazer valer a LLR e a nova concordata bem como a extensão do SAR às FSeg, é instituída pelo Dec. Lei nº 251/09 de 23 de setembro, uma nova reestruturação no Serviço de Assistência Religiosa das Forças Armadas passando a chamar-se Serviço de Assistência Religiosa das Forças Armadas e das Forças de Segurança (SARFAFS).

2.2 A Estrutura, Funcionamento e a Legislação do Serviço de Assistência Religiosa

Segundo o Dec. Lei nº 251/09 de 23 de setembro o serviço tem como princípios gerais garantir aos membros das FFAA e as FSeg a assistência religiosa independentemente da sua crença, possibilitar às igrejas ou comunidades religiosas a assistência religiosa bem como a prática do respetivo culto desde que, respeite os princípios consagrados na LLR e na Concordata celebrada entre o Estado Português e a Santa Sé, desde que as igrejas/Comunidades Religiosas estejam em situação legal e sob proposta de celebração de acordo com o Estado apresentada ao membro do Governo competente.

O SARFAFS é prestado pelos capelães militares ou civis que prestam o apoio religioso ou espiritual. O Serviço também pode ser prestado por uma comunidade ou uma igreja desde que reconhecida por instrumento jurídico próprio ou inserida no registo de pessoas coletivas religiosas.

O SARFAFS é composto pela Capelania Mor e pelos Centros de Assistência Religiosa da Armada, Exército, FA, GNR e PSP.

A Capelania Mor é de natureza inter-religiosa e garante o funcionamento da assistência religiosa. Esta, a nível funcional, depende da Direção-Geral da Administração Interna (DGAI) e é constituída por um capelão chefe por cada confissão, que é o responsável pela coordenação do serviço da respetiva confissão, pelos capelães adjuntos que dentro da sua confissão e do seu Ramo coordenam os Centros de Assistência, Pessoal de Apoio Administrativo e o conselho consultivo de assistência Religiosa que acompanha os assuntos referentes ao SARFAFS.

O capelão-chefe é nomeado por despacho dos membros do governo responsáveis pelo MDN e pelo Ministério da Administração Interna (MAI), sob proposta do representante máximo em Portugal da respetiva comunidade religiosa ou igreja. No entanto poderá haver

mais que um capelão-chefe, pois este varia com o número de capelães da mesma confissão professada. Por cada 15 capelães existe um capelão-chefe.

Os capelães adjuntos dependem das vias definidas dos ramos das FFAA e das Organizações de Segurança Pública e são designados pelo respetivo do capelão-chefe.

O capelão-chefe e os capelães são recrutados de acordo com o Estatuto dos Militares das FFAA e da GNR, Estatuto da PSP ou Regime Geral da Administração Pública, respetivamente, podendo estar vinculados nos quadros permanentes, por contrato de trabalho ou por tempo indeterminado.

Por outro lado, os capelães militares ao serem recrutados podem adquirir um vínculo em Regime Voluntário (RV) ou em Regime de Contrato.

Por último, os capelães civis são recrutados sob contrato de trabalho em funções públicas, a tempo parcial ou completo, por tempo determinável ou determinado, ou então em prestação de serviços, consoante o tipo e o período. O Anexo F onde está explanado o Quadro de capelães ajuda-nos a compreender o efetivo de capelães do SARFAFS

O Conselho Consultivo de Assistência Religiosa é um órgão inter-religioso, que trata dos assuntos que dizem respeito à assistência nas FFAA e nas FSeg. Integram o Conselho os Diretores-Gerais de Pessoal e Recrutamento Militar e da Administração Interna, um representante do Estado-Maior General das FFAA, um de cada ramo das FFAA, um comandante-Geral da GNR, um da Direção Nacional da PSP, um capelão-chefe ou representante responsável pela comunidade ou igreja de cada confissão e por pessoas que possam ser nomeadas ou convidadas cuja presença seja considerada útil. O conselho reúne-se semestralmente ou a pedido justificado por um dos membros, no entanto este é convocado e copresidido pelos Diretores-Gerais de Pessoal e Recrutamento Militar e da Administração Interna.

O Conselho tem como objetivo, determinar as necessidades de assistência nas FFAA e FSeg em território nacional e internacional, responsabiliza-se pela existência da assistência inter-religiosa legal, pela distribuição dos capelães pelas Unidades Estabelecimentos, Órgãos, Comandos ou Serviços e pelas necessidades globais destes de acordo com os tratados celebrados entre a comunidade religiosa e o Estado, pode também auxiliar em eventuais propostas do EMGFA, dos ramos ou das forças de segurança.

Os Centros de Assistência Religiosa são o Órgão responsável pela assistência nos respetivos ramos das FFAA e das FSeg sob a coordenação do capelães-adjuntos e têm como objetivo organizar a assistência no respetivo ramo, difundir as normas relativas à assistência, informar a capelania mor das necessidades dos capelães em função dos pedidos formulados,

apreciar e dar o parecer sobre o plano anual dos capelães, aquisição de material de culto, manutenção e distribuição, reportar sobre os recursos financeiros ao abrigo do serviço de assistência e gerir o pessoal destinado a auxiliar as atividades de assistência. Os centros são constituídos pelos capelães-adjuntos, pelos capelães² e pelo pessoal de apoio administrativo.

Os centros dependem funcionalmente dos chefes respetivos das FFAA e FSeg.³

2.3 Integração do Serviço de Assistência Religiosa nas Unidades

2.3.1 Estado-Maior do Exército

Neste Subcapítulo iremos perceber como o SAR chega aos militares do Exército.

O Estado-Maior do Exército (EME) é um órgão de estudo, conceção e planeamento no apoio à decisão do Chefe de Estado-Maior do Exército (CEME). O EME é constituído pelo Adjunto de Planeamento, pelo Diretor-Coordenador do Estado-Maior do Exército, pelo Estado-Maior Coordenador, pelo Estado-Maior Especial e pelos Órgãos de Apoio.

Segundo o Dec. Lei nº 61/06 de 21 de março, os Órgãos Centrais de Administração e Direção (OCAD) têm como objetivo assegurar a direção e execução de todas as áreas ou atividades específicas superiormente determinadas e são constituídas pelo Comando do Pessoal, o Comando da Logística, o Comando Operacional Comando da Instrução e Doutrina.

Para o presente estudo interessa-nos desenvolver o Comando do Pessoal devido aos seus Subórgãos onde se encontram estruturas que se enquadram no domínio do SAR.

2.3.2 Comando do Pessoal

O Comando do Pessoal é um órgão que assegura as atividades do Exército no âmbito da administração dos recursos humanos, de acordo com as diretivas e os planos superiormente definidos e é constituído pelo comandante, que corresponde a um Tenente-General e respetivo gabinete, o Estado-Maior, a Inspeção, o Centro de Finanças a Direção

---

² Os capelães encontram-se em diligência nas unidades

³ Este Subcapítulo tem por base o Dec. Lei nº 251/09 de 23 de setembro

de Administração de Recursos Humanos, a Direção de Obtenção de Recursos Humanos, a Direção de Justiça e Disciplina a Direção de Pessoal e a Unidade de Apoio.

O Comando de Pessoal encarrega-se de executar a autoridade técnica no aspeto da administração dos recursos humanos e participar na concretização dos estudos e planeamentos do Estado-Maior que lhe forem solicitados

No entanto uma das suas competências é “*Coordenar os assuntos relativos ao apoio social, Moral e bem-estar e assistência religiosa;*” (Comando do Pessoal, 2014), competência essa que é garantida através do Subórgão do Comando do Pessoal, a Direção de Serviços de Pessoal (DSP).

2.3.3 Direção de Serviços de Pessoal

Dentro das várias possibilidades da DSP existem duas que são bastante importantes para o nosso estudo e elas são:

- “*...Propor e acompanhar a execução das medidas conducentes ao desenvolvimento organizacional e manutenção do Moral e bem-estar no âmbito das remunerações, pensões alojamentos e transportes, minimizando situações de natureza psicológica que afetem negativamente os recursos humanos do Exército, nomeadamente através de diagnósticos de clima e culturas organizacionais;...*”⁴ (Exército, Direção de Serviço de Pessoal, 2006)
- “*...Supervisionar os assuntos relativos à assistência religiosa aos recursos humanos do Exército...*” (Direção de Serviços de Pessoal, 2014)

A DSP é dirigida por um Major-General e é constituída pela Repartição de Apoio Social, pela repartição de Abonos, pela Repartição de Apoio Geral, pela Chefia das Bandas e Fanfarras e pelo Centro de Assistência Religiosa do Exército⁵

---

⁴ Apesar de esta possibilidade pertencer ao próximo Capítulo é objetivo de estudo verificar se esta se materializa no SAR

⁵ Embora o Quadro Orgânico refira Chefia de Assistência Religiosa (ChSAR) o Dec. Lei 251/09 de 23 de setembro altera a ChSAR para Centro de Assistência Religiosa do Exército (CARE)

2.3.4 Centro de Assistência Religiosa do Exército

Devido à abstrata situação do novo Regulamento do SARFAFS quanto à sua missão, surgiu a necessidade de materializar o serviço, por isso o SAR mantém a mesma missão explanada no N.º 1 do Art.º 1.º Dec. Lei 93/91 de 26 de fevereiro e que é confirmada no Manual de Apoio de Pessoal de 17 de agosto, que menciona o seguinte:

- *“Assegurar a Assistência Religiosa ao pessoal militar, militarizado e civil, bem como aos seus familiares e demais pessoas sujeitas à jurisdição canónica do Ordinário Castrense.*
- *Colaborar na acção formativa dos comandos, direcções e chefias, especialmente nos aspectos Moral, cultural e social.*
- *Promover, de acordo com os comandos, direcções e chefias, a formação humana e religiosa dos militares dos elementos militarizados e do pessoal civil das Forças Armadas que o desejem, através de cursos e outros meios para tal organizados.”* (Comando do Pessoal, 2010).

O cumprimento dessa missão é garantido através da formação humana e da consolidação do reforço das virtudes cívicas, na sensibilização para os deveres de solidariedade humana e para a descoberta do próximo, através da Formação Moral e ética e da Formação religiosa, que concorre também para os valores humanos e sociais.

O espectro de atuação do Centro de Assistência Religiosa baseia-se em três categorias.

- A atividade no âmbito religioso que materializa a celebração da eucaristia nas igrejas, capelas ou locais de culto dando resposta às variadas circunstâncias e eventos no âmbito religioso, celebração dos sacramentos de iniciação cristã bem como o matrimónio dos militares e de familiares destes, e peregrinações religiosas nacionais e internacionais da vida castrense;
- A atividade no âmbito da instrução onde o SAR procura ministrar formações morais e cívicas, uma vez que esta é uma preocupação do SAR e do Comando das Unidades. Procuram estruturar atividades exteriores para tipos de propostas pedagógicas de modo a ocupar os tempos livres, numa vertente de formação integral para todo o Ser Humano;
- A Atividade no âmbito da solidariedade é muito vasta e procura ir ao encontro dos que sofrem, nomeadamente os doentes no domicílio ou internados em unidades hospitalares, os lares de reformados e os reclusos. Esta atividade abrange também os

familiares dos militares, que o SAR tem o cuidado de assistir, visitar, prestar auxílio nos problemas humanos e espirituais mais preocupantes.

Neste sentido e segundo o Papa João Paulo II, os capelães são convidados a seguir “*na linha do amor imaginativo capaz de criar acções, inventar atitudes, gerar respostas, longe da monotonia e dos hábitos de conservação*”. (Comando do Pessoal, 2010) Os capelães apesar de pertencerem ao CARE estão em situação de Diligência nas unidades de modo a que o SARFAFS chegue a todas as unidades. Apesar de o número de capelães ser reduzido devido a reestruturação das FFAA o serviço continua a ser prestado tentando conduzir o esforço para onde é necessário, ou seja, um capelão nos dias que correm tem várias unidades para prestar o seu ministério o que limita o sentido de permanência essencial ao serviço. (Matos, 2014)

2.4 Conclusão

Verificou-se neste Capítulo o desenvolvimento e a adaptação do Serviço de Assistência Religiosa ao longo dos tempos desde a implantação da República até aos dias de hoje. Constatou-se também a existência de Legislação que tem sido alterada conforme as circunstâncias bem como os órgãos que tratam da integração do SAR dentro da instituição militar e a missão do mesmo. Podemos afirmar então que o SAR está estruturado de forma a chegar aos militares sempre que estes o desejem através das vias acessíveis.

Por via do capelão da unidade e dos órgãos existentes nas FFAA o SAR está integrado na estrutura da ECOSF de modo a que os militares tenham acesso de forma permanente numa vertente de proximidade, através do capelão da unidade.

Apesar do SARFAFS ser inter-religioso, importa salientar que cerca de 79,5%⁶ da população portuguesa é Católica e, tendo em conta o Quadro de efetivo dos capelães⁷ a única confissão do SARFAFS é a católica uma vez que não existem capelães suficientes para gerar uma nova confissão.

No entanto a lei permite a agregação de outras confissões além da católica desde que esta, seja reconhecida pelo Estado Português

---

⁶ Ver Figura 3 no Anexo A

⁷ Ver Anexo F

Capítulo 3

O Moral

3.1 Potencial de Combate

Ao Somatório de todas as capacidades de uma força militar num determinado momento dá-se o nome de Potencial de Combate. O Exército converte as suas capacidades em ações militares dando origem ao potencial de combate, ou seja, à capacidade de cumprir qualquer missão. (Exército, Publicação Doutrinária do Exército 03-00 Operações, 2012)

O potencial de Combate é constituído por três componentes:

- Componente Conceptual- Trata dos assuntos relacionados com os Princípios da Guerra, Doutrina e desenvolvimento de forças militares e equipamentos do futuro;
- Componente Física – Trata dos assuntos que garantem a capacidade de produzir efeitos a fim de impor a nossa vontade ao adversário;
- Componente Moral – Trata da aptidão para levar os militares a combater. Esta contém quatro elementos principais: a motivação, uma liderança eficaz, o bem-estar e uma gestão eficaz dos recursos disponíveis

O potencial de combate é constituído por elementos que potenciam o moral tais como:

- A liderança onde o líder inspira e influencia os seus subordinados a atingir os objetivos da organização;
- Apoio de Serviço como função de combate, nomeadamente no apoio sanitário, serviços e Apoio do Pessoal, cuidam também dos assuntos relativos ao moral e bem-estar das forças.

Importa referir que o Apoio Pessoal engloba uma série de “Áreas de atividades” onde se encontra o “Desenvolvimento e manutenção do Moral” que contem as seguintes funções Específicas:

- Moral e serviços de pessoal

- Relatórios de baixas
- Condecorações e recompensas
- Assuntos Mortuários

A função Moral e serviços de pessoal contém atividades como a avaliação do moral das tropas e as medidas a tomar, as atividades recreativas e de bem-estar, o serviço postal militar, as licenças, instalações de repouso e recreios, os programas de poupança dos militares e o apoio às atividades de assistência religiosa. (Exército, Publicação Doutrinária do Exército 03-00 Operações, 2012)

3.2 O que é o Moral?

No Exército Americano o Moral é definido como a condição mental e emocional de um individuo ou grupo em relação a uma função ou empenhamento. A nível estratégico o Moral elevado é bastante importante pois o sacrifício humano é insustentável. (Parker, 2010)

O Exército Britânico, após a segunda guerra mundial, alterou a sua doutrina e definiu o Moral como um princípio de Guerra. Definem o Moral como um estado mental positivo que deriva das aspirações políticas e da liderança militar, da partilha emotiva de propósitos e valores, bem-estar, valores, percepções de valor e coesão. Referem que todas as ações relacionadas com a guerra são executados tendo em conta o Moral e a exceção de situações extremas. Acrescentam ainda que, o Moral elevado é caracterizado pela firmeza, coragem, confiança e otimismo (Parker, 2010)

Na Doutrina Portuguesa o Moral é compreendido como um estado mental e emotivo a que os comandantes dão grande ênfase, especialmente em situações bélicas. Este deve ser observado sistematicamente, principalmente na eminência do emprego da força. A falta desta informação pode levar o comando a agir sem considerar um fator intangível de eficiência no seu empenhamento. (Escola Prática de Infantaria, 2001)

O Moral elevado é produto de um bom comando, que simultaneamente constitui para este uma responsabilidade, que acaba por estar dividida por todos os comandantes de todos os escalões. Nos dias que correm os comandantes aos mais baixos escalões tem um papel preponderante na manutenção do Moral, porque as ações efetuadas nos Teatros de Operações são mais isoladas e com pequenos grupos de homens. Isto faz com que os comandantes de

escalões superiores tenham um contato menos frequente com os militares. (Escola Prática de Infantaria, 2001)

Para o presente trabalho considera-se a definição retirada das entrevistas efetuadas aos Comandantes porque apesar de ser a sua opinião vai de encontro às Dimensões do Moral

O Moral é um estado de espírito intangível essencial a que as missões se cumpram de modo eficaz, fazendo com que as pessoas adiram às ideias e percebam que todas as missões militares se conduzem tendo por base um conjunto de valores e princípios que unem os militares. Esta depende da forma como a ação de comando é exercida, como se valoriza o trabalho dos subordinados e como se consegue unir o somatório das partes no sentido de potenciar as capacidades dos elementos dessa unidade (Loureiro, 2014 e Pereira, 2014).

3.3 As Dimensões do Moral

O Moral é composto por três Dimensões: Afetiva, Futura/Objetivos e Interpessoal

A afetiva ajuda-nos a diferenciar o Moral da Motivação. Embora a Motivação tenha uma componente Afetiva é um conceito bastante instrumental que pode ter estados afetivos positivos e negativos associados.

A Dimensão Futura /Objetivos do Moral é comum a várias teorias motivacionais, bem como alguns aspetos de Compromisso, Cultura e Clima Organizacional. Outros conceitos como Satisfação no Trabalho não têm uma componente orientada para o futuro.

Da mesma forma, a Dimensão das relações interpessoais também está implícita na coesão e em alguns tipos de Compromisso Organizacional e não com Satisfação no Trabalho ou Motivação

Embora as três Dimensões sejam abstratas, é a sua combinação que diferencia o Moral de outros conceitos. Outros conceitos têm elementos do Moral, mas apenas o Moral parece ter este conjunto de dimensões. (Hardy, 2009)

3.4 A Avaliação do Moral

A Doutrina do Exército Português nomeadamente o manual de Administração de Recursos Humanos define que o principal conselheiro do Comandante em matérias do Moral

e Bem-Estar da Força é o Oficial de Pessoal que tem como responsabilidades avaliar o Moral da Unidade, Coordenar os assuntos que afetem o Moral dos elementos da unidade e supervisionar certas atividades que influenciem diretamente. Para efetuar a sua avaliação são utilizados dois tipos de informações para estimar o estado Moral dos militares de uma unidade. Estes podem ser relatórios formais ou informais, de comandantes subordinados e das Seções ou Repartições que pertencem ao Estado-Maior, bem como atividades de investigação do comportamento dos militares como as visitas.

Nos Relatórios são utilizados, entre outros, os seguintes tipos de informação:

- Consumo desnecessário de rações e munições
- Acidentes
- Ferimentos provocados pelo próprio
- Simulações de Doença
- Pedidos de transferência
- Prisões ou curtas punições

Quanto às visitas, existem determinadas considerações que o Oficial de Pessoal procura estar atento a fim de definir o estado do Moral da sua força, nomeadamente:

- Cuidados com a segurança física
- Condições dos alojamentos e alimentação
- Higiene Pessoal Aprumo e Correção
- Cumprimento de Ordens e instruções
- Relação Superior/Subordinado
- Cuidados com o Fardamento e Equipamento

Na sua ação o Oficial de Pessoal é coadjuvado por diversos oficiais do Estado-Maior Especial, como o Ajudante Geral, o Oficial de Justiça, o Capelão, o Oficial Médico e o Oficial de Finanças. (Escola Prática de Infantaria, 2001)

3.5 Qual a Diferença entre o Moral e a Moral?

É muito comum confundir a Moral e o Moral. Embora estejam as duas definições presentes nas FFAA, elas têm significados distintos.

Segundo Adolfo Vásquez, *“A Moral é um sistema de normas, princípios e valores, segundo o qual são regulamentadas as relações mútuas entre os indivíduos ou entre estes e*

a comunidade, de tal maneira que estas normas sejam acatadas livres e conscientemente, por uma convicção íntima, e não de uma maneira mecânica, externa e impessoal.” (Silva V. , 2012)

Este conceito encontra-se presente na instituição militar porque tal como a definição supracitada, esta organização é regida por normas princípios e valores, com regulamentação própria que estabelecem a relação entre as classes existentes. Esses valores e princípios não são seguidos segundo uma obrigatoriedade mas sim pelo orgulho nacional, pela honra e pelo desejo de servir.

3.6 Conclusão

Ao longo do Capítulo verificámos o Potencial de combate, a definição do Moral, as suas dimensões a forma como é avaliada e a diferença entre o Moral e a Moral. Verificámos que a H2 levantada estava parcialmente validada porque ao relacionar a definição com as dimensões verificou-se a falta da dimensão interpessoal. Por isso para o presente estudo iremos considerar a seguinte definição levantada através das opiniões do Entrevistados: o Moral é um estado de espírito intangível essencial a que as missões se cumpram de modo eficaz fazendo com que as pessoas adiram às ideias e percebam que todas as missões militares se conduzem tendo por base um conjunto de valores e princípios que unem os militares. Este depende da forma como a ação de comando é exercida, como se valoriza o trabalho dos subordinados e como se consegue fazer com que a soma das partes seja maior do que o somatório individual de cada uma das capacidades dos elementos dessa unidade (Loureiro, 2014 e Pereira, 2014).

Esta poderia ser considerada caso haja uma alteração do conceito pois como foi anteriormente referido contem todas as dimensões do Moral.

Capítulo 4

Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças

4.1 – Exército

Para compreendermos como o SARFAFS chega aos militares da ECOSF é necessário compreender a sua estrutura no Exército.

O Exército Português é um ramo das FFAA administrativamente autónomo, que se integra na administração direta do Estado pelo MDN. Tem como missão principal defender a República nos termos do disposto na Constituição e da Lei, vocacionado para a constante preparação e sustentação das forças da componente operacional. Além do supracitado, o Exército participa em missões militares internacionais de modo a cumprir os compromissos internacionais do Estado e a salvaguardar os interesses nacionais. Incluem-se também as missões de cariz humanitário e de paz, tanto a nível interno, no âmbito da proteção civil, como externo. O Exército participa em cooperações, de cariz técnico-militar em projetos, em que seja constituído como o principal responsável, bem como, com as FSeg. O Exército integra a ECOSF, os Comandos e as Unidades Operacionais e com a componente fixa com os seus Órgãos, Serviços Fundamentais à Organização e Apoio Geral.

A Organização orienta-se pelos princípios da eficácia e racionalização, otimizando a interação entre a componente fixa e a operacional, articulando e complementando o EMGFA com os outros ramos, e reunindo esforços para a perfeita aplicação do potencial humano, promovendo e assegurando a perfeita proporção e articulação do efetivo, de modo a que, em estado de guerra, seja processado o mínimo de alterações possível.

O Exército segue uma articulação vertical e hierarquizada em que os órgãos interagem através de vários tipos de autoridade. Estes podem ser autoridade hierárquica que “...corresponde ao comando completo e verifica-se sem prejuízo de outras dependências que sejam estabelecidas...”⁸, funcional, que corresponde a autoridade que um órgão tem em controlar processos no âmbito das áreas ou atividades específicas respetivas, e técnica, que

---

⁸Cfr: N.º 4 do Art.º 4.º do DL n.º 231/2009 de 15 de Setembro Diário da República N.º 179/09 – I Série A. Ministério da Defesa Nacional

corresponde a autoridade atribuída a um órgão para determinar e difundir normas de natureza especializada que não seja da competência disciplinar.

O CEME é o comandante do Exército e tem ao seu encargo o EME⁹, os OCAD, o Comando das Forças Terrestres, os Órgãos do Concelho, a Inspeção-Geral do Exército, os Órgãos de Base e os ECOSF. O CEME é também o principal colaborador do Ministro da Defesa Nacional e do CEMGFA em todos os assuntos que dizem respeito ao Exército. Compete ainda ao Exército a definição da organização interna das Unidades, Estabelecimentos e Órgãos do Exército.

4.2 Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças

Segundo o Dec. Lei 231/09 de 15 de Setembro os ECOSF são genericamente constituídos por forças e meios do Exército definidas como as Grandes Unidades (GU) e Unidades Operacionais, e pelas Forças de Apoio Geral (FAG).

As GU dispõem de uma organização equilibrada onde se incluem os Elementos de Comando, Manobra e de Apoio que permitem a este a execução de treino operacional e a executar operações independentes. É de salientar também que estas unidades fazem parte integrante das unidades operacionais¹⁰.

As grandes unidades do Exército Português são a Brigada de Reação Rápida (BRR) a Brigada de Intervenção (BrigInt) e a Brigada Mecanizada (BrigMec). Todas são comandadas por militares com o posto de Major-General

Para o presente estudo iremos abordar a BrigMec.

4.4.1 Brigada Mecanizada

A BrigMec é uma GU operacional do Exército que contribui na defesa militar do Território Nacional, no cumprimento dos acordos internacionais do Estado e reponde em situações de exceção segundo as leis consagradas. (Brigada Mecanizada, 2014)

---

⁹ Ver 2.4

¹⁰ As Unidades operacionais são unidades que têm como missão principal a prontidão no espectro operacional.

A sua missão é “...preparar-se para executar operações em todo o espectro das operações militares, no âmbito nacional ou internacional, de acordo com a sua natureza.” (Exército, Brigada Mecanizada - Comando e Companhia de Comando e Serviço, 2010)

Executa também atividades que dizem respeito à instrução de outras Unidades do Exército e contribui em tarefas relacionadas com a satisfação das necessidades básicas e a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos. (Brigada Mecanizada, 2014)

A BrigMec tem as seguintes tarefas:

- Planear e conduzir, atividades referentes a instrução e treinos de aprontamento de modo a atingir os objetivos operacionais superiormente definidos, operações de defesa militar do Território Nacional e ações militares no âmbito internacional que Portugal participe;
- Apronta-se a fim de, intervir em situações de exceção, cooperar com a proteção civil em ações de prevenção, socorro e recuperação de sinistros, catástrofes ou calamidades públicas e executar missões de manutenção, estabelecimento da paz e humanitárias, no âmbito dos acordos internacionais celebrados pelos Estado Português;
- Prestar apoio à instrução e ao ensino do Exército na realização de simulações e ou apresentações táticas e de material;
- Cooperar com as autoridades civis na satisfação das necessidades básicas da melhoria da condição de vida dos cidadãos. (Brigada Mecanizada, 2014)

A BrigMec é constituída pelo Comandante (Cmdt), pelo adjunto do Cmdt, pelo Comando e Companhia de Companhia de Comando e Serviços, pelo 1º Batalhão de Infantaria Mecanizado (1º BIMec) pelo 2º Batalhão de Infantaria Mecanizado (2º BIMec), pelo Grupo de Carros de Combate (GCC), pelo Grupo de Artilharia de Campanha (GAC), pelo Esquadrão de Reconhecimento (ERec), pela Bateria de Artilharia Antiaérea (BtrAAA), pelo Batalhão de Apoio de Serviços, pela Companhia de Engenharia (CEng) e pela Companhia de Transmissões (CTm). (Exército, Brigada Mecanizada - Comando e Companhia de Comando e Serviço, 2010).

4.4.1.1 Grupo de Carros de Combate

O Grupo de carros de combate tem como missão estar apto a executar operações em todo o espectro das operações militares, no âmbito nacional ou internacional dependendo da sua natureza. Este é constituído por um Estado-Maior, um Esquadrão de Apoio de Serviços, três Esquadrões de Carros de Combate e um Esquadrão de Apoio ao Combate. O Grupo tem como possibilidades conduzir operações que necessitem de elevado poder de fogo, mobilidade, proteção blindada e efeito de choque, contra-atacar sob fogo inimigo, destruir blindados inimigos pelo fogo, Comandar, Controlar e Organizar Subagrupamentos de armas combinadas a fim de bater o inimigo pelo fogo, efeito de choque e manobra, conduzir operações de resposta à crise (CRO), participar em operações de combate ao terrorismo e de contrainsurreição, etc. (Exército, Brigada Mecanizada - Grupo de Carros de Combate, 2009)

Também tem capacidade para atacar, defender ou executar operações de retardamento com outras unidades amigas em apoio, atuar de forma independente até ao nível de secção, garantir apoio a forças blindadas fazendo uso de proteção e mobilidade, observar negar o acesso ocupar e defender pontos fortes, entre outras.

Por outro lado tem limitações no que diz respeito às classes de combustíveis e lubrificantes munições e sobressalentes, a sua aplicação em terreno impeditivo para as unidades montadas e na sua projeção estratégica devido ao peso do equipamento (Exército, Brigada Mecanizada - Grupo de Carros de Combate, 2009)

4.4.2 Forças de Apoio Geral

As FAG são Unidades de apoio de serviços e de apoio de combate que têm como missão garantir a resposta às capacidades adicionais, às grandes unidades, as unidades operacionais e zonas militares bem como o apoio adicional às autoridades civis e à flexibilidade de resposta no âmbito dos compromissos internacionais.

4.4.2.1 Grupo de Polícia do Exército

Para conhecermos o Grupo da Polícia do Exército é imprescindível conhecermos a missão do Regimento de Lanceiros. Vejamos porquê:

A missão do Regimento de Lanceiros Nº2 (RL2) é aprontar dois Esquadrões de Polícia do Exército (EPE). (Regimento de Lanceiros, 2014)

A Organização do Exército é maioritariamente ternária. Por exemplo o escalão mais baixo é a parelha¹¹ que são dois indivíduos, no entanto uma esquadra é constituída por 5 indivíduos, que podem desenvolver ações como parelha trie-lha ou como esquadra. A junção de duas esquadras dá uma secção. Três secções dão origem a um pelotão e três pelotões dão origem a um Esquadrão¹². Três Esquadrões dão origem a um Grupo¹³, e três ou mais Grupos dão origem a uma Brigada ou Regimentos.

Segundo o Dec. Lei 231/09 de 15 de Setembro, “*Os regimentos, que constituem a unidade base do Exército e são identificados pela arma ou serviço e indicativo numérico*”

Analisando estes dois aspetos a missão do RL2 e a organização das forças verifica-se que a missão do regimento é aprontar as unidades escalão que estão na dependência de um Grupo. Por isso obriga-nos a assumir que o Grupo tem a missão de aprontar dois EPE.

Além do Grupo garantir a prontidão dos EPE, quando solicitado e em cerimónias em que esteja presente o CEME, executa honras militares e colabora em ações em outras missões de interesse público conforme esteja superiormente determinado.

O GPE é constituído por dois Esquadrões que têm como missão “*Preparar-se para executar operações em todo o espectro das operações militares, no âmbito nacional ou internacional, de acordo com a sua natureza*” (Regimento de Lanceiros, 2014)

4.5 Conclusão

Neste Capítulo entende-se que a amostra utilizada é legítima, porque as duas subunidades pertencem à ECOSF. Associando o CARE com estas subunidades pode-se referir que é possível garantir o SARFAFS aos militares através da diligência dos capelães nas unidades, por isso, teoricamente o SARFAFS está integrado na estrutura da ECOSF

---

¹¹ Parelha ou Trie-lha unidade escalão Equipa/Tripulação

¹² Esquadrão ou Bateria é uma unidade escalão a Companhia

¹³ Grupo unidade escalão Batalhão

através do capelão de modo a que os militares tenham acesso de forma permanente numa vertente de proximidade, no entanto na prática e devido à falta de capelães essa assistência não é permanente mas existe.

Capítulo 5

Trabalho de Campo - Metodologia e Procedimentos

5.1 Metodologia

O método científico é um conjunto de normas e procedimentos que possibilitam a produção de conhecimento. Este pode ser inovador ou pode ser desenvolvido, ou melhorado de conhecimentos anteriormente adquiridos. (Sarmiento, 2013)

Uma investigação pode abordar mais do que um método para que se possa responder à pergunta de partida e às perguntas derivadas. Para atingir os fins propostos à presente investigação foi utilizado, método de observação direta, e o método hipotético-dedutivo.

O método de observação direta compreende o exame de todos os factos, registo, análise dos dados e conclusões finais. (Sarmiento, 2013)

O método hipotético-dedutivo, também conhecido como verificação das hipóteses proposto por Karl Popper (1902-1994) tem por base o levantamento de hipóteses que explicam e relacionam os fenómenos. (Sarmiento, 2013)

O processo de investigação teve três fases¹⁴

Na primeira fase, a Fase Exploratória foi identificado o problema, formulou-se uma pergunta de partida e cinco derivadas e definiram-se os objetivos. Posteriormente através de revisão da literatura, pesquisa e consulta de Legislação e diálogo com Docentes, Oficiais e Sargentos adquiriu-se a informação necessária para a construção da problemática e formularam-se as hipóteses aplicando-se a metodologia da investigação exploratória.

Na segunda fase, a fase Analítica, recolheram-se as informações, registaram-se, analisaram-se e interpretaram-se os resultados obtidos

Por fim na fase conclusiva avaliaram-se as hipóteses face aos resultados obtidos, foi feita a verificação dos objetivos, responderam-se às perguntas derivadas bem como à pergunta de partida. Por fim levantaram-se as limitações futuras e propôs-se uma investigação futura

---

¹⁴ Ver Anexo B

5.2 Objeto e Objetivos do caso prático

O Objeto de estudo é identificar a importância da Assistência Religiosa no Moral dos militares da ECOSF situados na cidade de Lisboa e na região de Santa Margarida.

Este estudo tem como objetivos específicos estudar os seguintes aspetos:

- Identificação dos serviços prestados pelo Serviço de Assistência Religiosa, em tempo de paz e em território nacional;
- Caracterização do conceito de “Moral” aplicável e útil a presente investigação
- Caracterização das Unidades dos ECOSF situadas na cidade de Lisboa e na região de Santa Margarida, Constância;
- Identificar se existe contributo do Serviço de Assistência no Moral dos Militares nas Unidades dos ECOSF situadas na cidade de Lisboa e na vila de Constância;
- Identificar as expectativas que os militares têm, de uma forma geral, em relação ao Serviço de Assistência Religiosa;
- A utilidade do Serviço de Assistência Religiosa nas Unidades Militares do Exército da cidade de Lisboa e região de Santa Margarida, Constância.

5.3 Amostra

A Amostra é definida como “...um subconjunto não vazio dos indivíduos pertencentes a uma população.” (Sarmiento, 2013) Esta pode ser representativa, se abranger todas as características qualitativas e quantitativas de uma população de forma proporcional.

Quanto à análise qualitativa foram efetuadas 9 entrevistas, 5 das quais a Capelães e 4 a Comandantes¹⁵. Tentou-se abordar o SARFAFS de uma forma geral e por esse motivo escolheu-se entrevistar Capelães de todos os Ramos das FFAA e das FSeg. Ao nível dos comandantes procurou-se abordar comandantes da ECOSF e da antiga Força Operacional Permanente do Exército, agora conhecida como ECOSF. Em termos de Postos procurou-se

---

¹⁵ Importa salientar que 2 dos comandantes nomeadamente E8 e E9 desempenham funções no GCC e do GPE respetivamente, unidades essas que pertencem a amostra da parte quantitativa e dois ex. comandantes de subunidades (E6 e E7) que pertenciam a antiga Força Operacional Permanente do Exército nomeadamente do 2ºBatalhão Mecanizado sediado em Santa-Margarida e ao Regimento de Artilharia Antiaérea Nº1 sediado em Lisboa respetivamente

dividir os entrevistados em três categorias Major/Capitão-Tenente, Tenente-Coronel e Coronel/Intendente como explanado no Quadro 22 do Apêndice F.

Quanto à parte quantitativa, foi caracterizada em quatro grupos distintos correspondentes a 61 militares. O primeiro diz respeito ao Quartel da Cavalaria sediada em Santa Margarida da Coutada que corresponde a 49.8% da amostra e o Regimento de Lanceiros sediada em Lisboa, que corresponde a 50.2% da Amostra como explanado no Quadro 23 do Apêndice F.

O segundo diz respeito às classes de Oficiais Sargentos e Praças sendo estes 16,4%, 34,4% e 49.2 % respetivamente como explanado no Quadro 24 do Apêndice F.

A terceira corresponde às idades dos sujeitos sendo que 83.6% têm menos de 30 anos, 11.5% têm entre 31 e 40 anos e 4.9% têm uma idade superior a 40 anos como explanado na Quadro 25 do Apêndice F.

A quarta corresponde ao género dos sujeitos sendo 88.5% Masculino e 11.5% Feminino como explanado da Quadro 26 Apêndice F.

A amostra é representativa porque tem em linha de conta a proporcionalidade das diversas categorias, faixas etárias e géneros e o número permite a aplicação da análise de componentes principais segundo o teorema do limite central.

5.4 Procedimentos e Instrumentos

Os Instrumentos utilizados foram o Inquérito por Entrevistas e o Inquérito por Questionários. A Recolha destes dados foi efetuada em Lisboa e em Santa Margarida da Coutada entre 15 de Março e 10 de Abril de 2014.

O tipo de entrevista utilizada foi a confirmatória, que procura obter informações que validem as suas fontes. (Sarmento, 2013). As entrevistas aplicadas foram individuais e presenciais e entrevistas estruturadas¹⁶, onde os entrevistados responderam às perguntas explanadas num guião de entrevista. Todos os entrevistados receberam, via correio eletrónico, uma carta de apresentação. Embora o pré-teste das entrevistas tenha sido efetuado como definitivo, ele recebeu uma alteração nomeadamente no que diz respeito às questões que referiam a uma unidade específica, uma vez que alguns entrevistados tinham funções a nível organizacional. Estas alterações foram corrigidas para posteriores entrevistas.

---

¹⁶ Também conhecida como formal ou diretiva (Sarmento, 2013)

A carta de apresentação e o guião de entrevista¹⁷ foram aprovados pelo Orientador, Maj. Eng^l Bertolino Miranda Ferreira, pela Professora Doutora Manuela Sarmento, pelo Doutor TCor, de Inf Carlos Rouco e pelo TCor de Cav José Miguel Freire. Após as devidas observações, a Carta de Apresentação e o guião de entrevista foram corrigidos e enviados.

Com as Entrevistas constituídas por 8 Questões pretendeu-se medir o Impacto da Assistência Religiosa no Moral dos militares bem como o seu funcionamento, interação e também verificar a correlação entre a definição do Moral explanada nos manuais e a Definição dada pelos Comandantes e Capelães.

Para analisar e tratar as informações das entrevistas realizadas procedeu-se à análise de seu conteúdo. As entrevistas foram analisadas a partir de um programa informático de análise de conteúdo qualitativa MaxQDA 11^{TM}¹⁸.

O Questionário aplicado foi elaborado e aplicado pelo Maj ENGEL da Força Aérea Bertolino Ferreira na Elaboração do Trabalho de Investigação Individual “*O Papel da Religião nas Forças Armadas e o seu Enquadramento num Estado Laico*” no Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea em 2009¹⁹. O Inquérito continha alguns tópicos que permitiam adquirir a informação desejada para atingir os fins a que este trabalho se propôs. Após autorização do mesmo foi utilizado parte do questionário para atingir os fins propostos²⁰. Na sua forma inicial continha uma primeira parte onde eram abordadas questões que tinham a ver com a assistência religiosa em território nacional e uma segunda parte que dizia respeito a vertente internacional.

Foi utilizada apenas a primeira parte do Questionário. Esta foi verificada, corregida e aprovada pelo TCor CAV José Miguel Freire pelo TCor CAV José Carlos Loureiro²¹, Maj CAV João Baptista e pelo autor Maj ENGEL Bertolino Ferreira

A adaptação resultou em 11 questões fechadas com escala impar tipo *Likert* numerada de 0 a 4. A escala mais baixa (0 a 2) diz respeito a frequência com que os militares recorrem ao capelão.²²

Os Questionários foram aplicados em suporte físico, presenciais e individualmente. Todos os Inquiridos tiveram conhecimento do objetivo do questionário e que os dados seriam

---

¹⁷ Ver Apêndice A,B e C

¹⁸ Para a Construção das tabelas foi utilizado o Microsoft Office Excel^{TM}

¹⁹ ver Anexo C

²⁰ ver Apêndice M

²¹ Este oficial é um dos Comandantes entrevistado. Importa referir que além de ser um dos comandantes da Amostra quantitativa, este esteve no processo de aprovação do questionário.

²² Ver Quadro 25 do Apêndice H

confidenciais, utilizados apenas para fins estatístico. Para aplicação do mesmo foram solicitadas autorizações²³.

Posteriormente as informações foram inseridas numa base de dados e foi efetuado todo o tratamento estatístico com recurso ao *Statistical Package for the Social Sciences*™ (SPSS). No final foram extraídas informações pertinentes para as conclusões finais.

---

²³ Ver Apêndice L e Anexo D

Capítulo 6

Trabalho de Campo - Apresentação, análise e discussão dos resultados

6.1 Análise Qualitativa

As entrevistas foram estruturadas mediante um guião de entrevista.

O facto de os guiões de entrevista serem os mesmos facilitou posteriormente na construção das categorias de análise. As principais categorias são “Moral”, “Problemas/Desmotivação”, “Problemas afetam o Moral?”, “Funcionamento” do SAR nas unidades, “Importância do SAR”, “Interação” do SAR com o Comando, se o SAR “Pode auxiliar no Moral?”, “Como pode auxiliar no Moral”, “Classificação da Influência do SAR”.

Dentro destas categorias foram atribuídos códigos, ou subcategorias para a categoria principal somando um total de 34 códigos com 131 referências²⁴.

- **“Moral”**: Correlacionando com as dimensões dividiu-se em “Afetividade”, “Objetivos/Futuro” e “Interpessoal”.
- **“Problemas/Desmotivação”**: “Familiar”, “Deslocamento”, “Desvalorização Social”, “Carreira”, “Finanças” e “Ambiente Conjuntural”.
- **“Problemas afetam o Moral?”**: “Em parte”, “Não” e “Sim”.
- **“Funcionamento”**: Correlacionando com o conceito que deriva da missão da Assistência Religiosa dividiu-se em atividade do âmbito “Religioso”, atividade do âmbito da “Instrução” e atividade do âmbito da “Solidariedade”.
- **“Importância do SAR”**: “Não sabe”, “Elemento dinamizador”, “Elemento mediador”, “Elemento de aproximação” e “Elemento de apoio”
- **“Interação”**: “Integração”, “Lealdade”, “Alerta/Informação”, “Não existe”, “Diálogo/Frontalidade”.
- **“Pode auxiliar no Moral?”**: “Outro”, “Sim”.

---

²⁴ No Apêndice E encontra-se os segmentos codificados, que permite verificar resumidamente o que cada Entrevistado referiu bem como verificar a que categoria e subcategoria.

- **“Como pode auxiliar no Moral”**: “Identificação de Problemas”, “Proximidade”, “Disponibilidade”, “Iniciativas/Atividades”.
- **“Classificação da Influência do SAR”**: “Reduzida/Incerta/Irrelevante”, “Positiva” e “Importante”.

Todas as categorias foram proveitosas para a elaboração da investigação.

Apesar de haver a possibilidade de correlacionar várias variáveis independentes, para os objetivos lançados para este trabalho só nos interessava a variável independente que dizia respeito a Função/Cargo, por isso toda a parte qualitativa está a volta desta variável.

Observando o Quadro 1 do Apêndice D, podemos constatar que as codificações distintas efetuadas para os comandantes ajudam-nos a perceber qual a sua perspetiva em relação ao Moral e a relação entre o SARFAFS e o Comando.

Na análise torna-se perceptível que existe uma concordância no que diz respeito ao funcionamento do Serviço de Assistência Religiosa como âmbito Religioso 3,05%. Podemos verificar que nenhum faz referência às atividades de âmbito Solidário e uma minoria (0,76%) correlaciona com o âmbito da instrução. A nível do Moral existe uma aderência considerável a dimensão do Moral como Afetividade (3,82%) e dos Objetivos (3,82%).

Os comandantes não fazem qualquer referência quanto ao funcionamento da assistência religiosa estar associado ao “*âmbito da Solidariedade*”, ao SAR poder auxiliar o Moral através de “*iniciativas e atividades*”, e os problemas dos militares estar associado ao “*deslocamento*”.

Na observação do Quadro 2 do Apêndice D os entrevistados convergem na dimensão interpessoal (4,58%) e parte nos Objetivos (3,05%). Os entrevistados também referem a importância do SAR numa vertente de elemento de Apoio ao Comandante (3,82%) e que o SAR pode auxiliar o Moral estando próximo dos militares (3,82%).

Os Capelães não fazem qualquer referência em relação aos “*problemas não afetarem o Moral*”, a não saber qual a “*importância do SAR*”, a inexistência de “*interação entre o SAR e o comando*” bem como a sua interação servir para “*alertar o comando*”.

Com as análises aos dois quadros verifica-se que existem algumas discrepâncias e algumas igualdades. A nível da classificação da influência do SAR ser Reduzido/Incerto ou irrelevante, tanto os capelães como os comandantes convergiam para o mesmo mas em relação ao Moral acontecia o inverso. Em relação à primeira **Questão (Q1)**, “O que entente sobre “o Moral”?”, os Comandantes abordaram todas as dimensões embora a Afetividade e os Objetivos/Futuros tenham sido mais referenciados (45,45%) do que a Interpessoal (9,09%) segundo o Quadro 3 do Apêndice D.

O E8 na sua Resposta faz referência às três subcategorias. Na sua definição salienta todas as dimensões dizendo “*O Moral é um Estado de Espírito que nós devemos construir dentro de uma unidade militar, no sentido dessa unidade militar de uma forma coesa ... cumprir as missões que lhe são atribuída e o Moral depende da forma como a ação de comando é exercida, como se valoriza o trabalho dos subordinados e como se consegue fazer com que a soma das partes seja maior do que o somatório individual de cada uma das capacidades dos elementos dessa unidade...*” (Loureiro, 2014). Por outro lado o E6 refere algo que também é importante acrescentar. Na sua definição salienta que “*O Moral é um fator não tangível essencial a que as missões se cumpram de modo eficaz fazendo com que as pessoas adiram às ideias e percebam que todas as missões militares se conduzem tendo por base um conjunto de valores e princípios que unem os militares...*” (Pereira, 2014).

Por sua vez os Capelães apesar de abordarem todas as subcategorias dão mais ênfase à interpessoal (50%) e não tanta importância à afetividade (16,67%) como explanado no Quadro4 do Apêndice D.

E3 e E5 referiram todas as dimensões, no entanto E5 dá uma definição muito sucinta em que refere “*O Moral é o espírito com que as pessoas sentem e vivem a vida. A sua capacidade de olhar e ver as coisas positivamente, ter capacidade de reagir, capacidade de aceitar as situações que nos aparecem. Enfim viver a vida com sentido e com alegria.*” (Matos, 2014)

Em relação a **Questão 2 (Q2)**, “Quais os problemas que identifica nos seus subordinados?”. Segundo o Quadro 5 do Apêndice D, das várias subcategorias os Comandantes incidiram mais em problemas que tem a ver com a carreira militar (33,33%) e problemas financeiros (33,33%) no entanto não indicam que a deslocação (0%) seja o problema para os militares. O E7 refere 5 das 7 subcategorias. Afirma que “*...um dos primeiros grandes problemas é o ambiente conjuntural...*” (Borges, 2014), “*...as motivações dos militares, agravada pelo facto de, por estarem a ser tratados de forma ainda minimalista relativamente a outros estados da sociedade...*” (Borges, 2014), aborda os 30% dos cortes efetuados na função pública e a implicação que esses cortes têm na vida familiar e na motivação a nível de carreira.

Quanto aos capelães o Quadro 6 do Apêndice D indica que incidiram mais na questão financeira (28,57%) e no ambiente conjuntural (21,43%) e menos no Deslocamento (7,14%). O E1 aborda 4 subcategorias. Nas suas palavras diz que há “*...Problemas de natureza orgânica na instituição, preocupa-me de facto muito, considero que é um problema estrutural de uma instituição e aqui na Guarda eu sinto com muita acuidade, que é a*

colocação dos nossos militares, preocupa-me bastante isso, porque ela é geradora de uma panóplia de dificuldades que tem a ver com a família... ” (Freitas, 2014)

Em relação a **Questão 3 (Q3)**, “Considera que esses problemas afetam o Moral dos mesmos?” Todos os Comandantes tiveram a mesma Opinião respondendo afirmativamente segundo o explanado no Quadro 7 do Apêndice D. O E6 diz que afeta “...*Claramente! Afeta a Moral transversalmente de toda a gente! Do General-Chefe ao soldado mais moderno. É um problema que toca a todos e estes problemas colocam-se em todos os níveis...*”²⁵ (Pereira, 2014)

Por outro lado o Quadro 8 do Apêndice D indica que os capelães não têm todos a mesma opinião apesar de a maioria responder afirmativamente. O único que não tem a mesma opinião é o E4 refere que afeta “...*Um bocadinho tudo tem as suas consequências não é? As causas têm as suas consequências, logo com certeza que se as pessoas andam desmoralizadas ou que não estão incentivadas é logico que se nota no comportamento...*” (Martins, 2014).

Na **Questão 4 (Q4)**, “Como funciona o Serviço de Assistência Religiosa (SAR) na sua Unidade?” o Quadro 9 do Apêndice D indica que a maioria dos comandantes salienta que o seu funcionamento baseia-se no âmbito Religioso (80%) e uma minoria nas atividades do âmbito da Instrução (20%) e nada referiram em relação a solidariedade. Importa referir aqui duas situações curiosas. O E8 que é comandante de uma das unidades da Amostra Quantitativa refere o seguinte: “...*O Serviço de Assistência Religiosa na minha unidade funciona à distância porque não temos capelão. A Brigada Mecanizada tem capelão é um capelão de área de Tancos e Santa Margarida que a última vez que foi lá era no dia da unidade, fazer a cerimónia de homenagem aos mortos...*” (Loureiro, 2014), acrescenta dizendo “...*incentivo os meus comandantes subordinados a desenvolver mecanismos de observação e de acompanhamento que visem procurar ajudar os militares a resolver determinadas situações que é aquilo que se passa no dia-a-dia, que hoje em dia nas unidades militares e nomeadamente Santa Margarida que é uma unidade longe dos centros urbanos em que existe muito pouca oferta de diversão e de programas alternativos à vida militar, tem que ser criadas condições para um militar ter algum escape da vida militar, sabendo nós que eles não vão a casa durante a semana e por isso é nossa obrigação como comandantes estar alerta e estar atentos e estar disponíveis, estar disponíveis, e a disponibilidade e o tempo é uma coisa importante para dar uma palavra amiga para*

---

²⁵ O Entrevistado refere Moral no feminino, quando o termo aplicado é masculino.

incentivar um camarada, para chamar a atenção que a vida não é sempre uma coisa complicada...” (Loureiro, 2014), por outro lado E9, comandante de outra unidade da Amostra Quantitativa, não faz sequer referencia ao tipo de funcionamento e responde pertinentemente afirmando que “...O Sr. Capelão pertence a outra unidade e faz uma visita uma vez por semana à Unidade...” (Sousa, 2014). Os restantes dão boas referências sobre o funcionamento mas apenas E7 exprime a vertente da instrução.

A mesma questão para os capelães naturalmente tem outros indicadores mas uma semelhança, a maioria dos capelães refere-se ao funcionamento no âmbito Religioso (50%). Apesar de ter menos incidência a Solidariedade e a Instrução têm o mesmo peso.(25%) conforme o exposto no Quadro 10 do Apêndice D

O E4 aborda todas as subcategorias referindo que “...O capelão está 24horas de serviço durante o ano inteiro disponível para aquilo que for preciso, portanto desde os sacramentos, de batismo, casamentos até ou aconselhamento pessoal ou outro género, de tantas vezes além do aconselhamento pessoal enfim a partilha material de bens com aqueles que precisam fazendo uma partilha a nível de unidade para chegar aqueles mais carenciados portanto penso que o capelão tem um papel importante hoje em arranjar motivos para motivar...”. (Martins, 2014)

Uma justificação para esta discrepância poderá ser exatamente a falta de capelães para o grande número de tarefas que são da sua responsabilidade como o exemplo que E3²⁶ nos dá “...ter dois funerais ao mesmo tempo daqueles que implicam a presença do capelão e da Assistência Religiosa, dois agentes mortos no mesmo dia na amadora, um tem funeral na Guarda, outro tem o funeral junto de Penafiel, como é que vamos valer? Graças a Deus contei com a colaboração de um capelão militar de lá do Norte que se inseriu e contou com a presença porque eu não podia estar. Os Governantes, Diretores Nacionais, vai um Adjunto para um lado, vai um Ministro para um lado e o Secretário de Estado para o outro, o capelão está num. Portanto todos os dias a maior parte das coisas que eu devia fazer não faço, mas de facto o que eu defino como paradigma da minha missão é que todos os dias tenho fogos para a apagar vou tentado apagar os maiores. Porque graças a Deus há aqui definição muito engraçada o pessoal só lembra de Santa Barbara quando faz trovões de maneiras que eu também ouço onde é que estão os trovões maiores e também eles também só me pedem nessas ocasiões e estão-me sempre a pedir.” (Graça, 2014)

---

²⁶ Nota: E3 é o único capelão da Polícia de Segurança Pública

Na **Questão 5 (Q5)**, “Qual a importância do SAR para o comando?”, observando o Quadro 11 do Apêndice D, a maioria dos comandantes salientaram que tem importância como elemento de apoio, aproximação e mediador. E8 diz não saber a importância e justificou dizendo “ *...Não sei responder a isso porque neste momento na minha unidade, é claro que estou receptivo se houvesse um capelão e o capelão estar lá e andar lá no meio e como já aconteceu no meu comando de outras unidades de escalões mais baixos, estou receptivo e porta aberta e cinco estrelas, agora não sei porque não experienciei isso recentemente para te poder dizer que:*

- Quando ele lá estava funcionou espetacularmente quando ele não estava...

Não tenho essa referência recente mas acredito que se ele fosse uma pessoa motivada claro que sim era uma mais-valia ou se tivesse um psicólogo na unidade de certeza que teria mais sucesso porque identificava mais cedo alguns problemas etc., um psicólogo um capelão um médico, são elementos de Estado-Maior especial que nenhum comandante deve, tal como o concelheiro jurídico, ou o legal advisor, são ferramentas que hoje em dia devem acompanhar a ação de comando, sempre, mas não tenho, de uma forma assertiva e rigorosa, não tenho dados para te dizer como é que era...” (Loureiro, 2014)

No Quadro 12 do Apêndice D os capelães salientam, em maioria, a importância como elemento de apoio aos comandantes (45,45%) e nenhum refere não saber a importância (0%).

Segundo o Quadro 13 do Apêndice A na **Questão 6 (Q6)** os comandantes evidenciam que essa interação é efetuada à base do Diálogo e da Frontalidade (33,33). A interação é realizada também através da Integração da Lealdade e Alertando/ Informando o Comandante (16,67%). E6 refere que essa interação não existe porque não há capelão.

À Semelhança dos Comandantes, no Quadro 14 do Apêndice D, os Capelães salientam que essa interação é efetuada à base do Diálogo e da Frontalidade. Nenhum faz referência ao capelão como alguém que possa alertar ou informar o comando nem a inexistência do mesmo. E3 aborda duas subcategorias; o Diálogo/Frontalidade e Lealdade. Os Comandantes na **Questão 7 (Q7)** “Considera que o SAR pode auxiliar no Moral? Como?”, não tinham a mesma opinião. Observando o Quadro 15 do Apêndice D verificou-se que metade considerava que sim a outra metade tinha outra Opinião. Dos que tinham outra opinião argumentavam que “*...Pode auxiliar muito ou ser muito pernicioso. Tudo depende do entendimento que o comandante transmite ao capelão e do que o capelão tem do comandante...*” (Pereira, 2014) no entanto E8 respondeu: “*Não sei, depende do capelão. Eu já trabalhei com capelães verdadeiramente fabulosos, fantásticos, em que eram verdadeiramente diferenciadores, e também já tive um capelão na minha unidade na*

brigada mecanizada em que ele só ia à minha unidade no dia da unidade para fazer lá a cerimonia de homenagem aos mortos, portanto depende essencialmente das pessoas é verdade que o sendo capelão... é quase um salvo-conduto para se aproximar das pessoas e é como tudo, um capelão funciona como os padres nas paróquias, eu pertenço a paróquia de Caxias e tinha um padre que ninguém gostava dele depois o padre foi-se embora e veio outro e toda a gente gosta deste, a igreja passou a estar cheia, portanto na vida militar será exatamente a mesma coisa...” (Loureiro, 2014)

Dos que responderam afirmativamente a ambos, indicaram que se consegue através da Identificação de Problemas e da Proximidade, segundo o Quadro 16 do Apêndice D.

As respostas do ponto de vista dos capelães foram afirmativa (100%) como exposto no Quadro 17 do Apêndice D

Quanto à forma, a maioria indicou que era através da proximidade como podemos observar no Quadro 18 do Apêndice D

Segundo o E4 refere que “...Pode e de certeza que colabora para que o Moral seja elevado porque através das iniciativas e através da disponibilidade do capelão e da presença do capelão todos os dias da amizade que se vai criando entre os militares e o capelão porque a presença é importante e estabelece-se um clima de amizade entre os militares, logo a Moral pode e com certeza que vai beneficiar, porque há um à vontade de abertura das duas partes e colaborar na resolução de problemas enfim identificação de problemas, penso que isso é importante, a presença do capelão a presença e a disponibilidade. Que os militares sintam isto dos capelães, podem contar com alguém 24 horas em que podem bater à porta estar e conversar...” (Martins, 2014)

Por fim na **Questão 8 (Q8)**, “*Como classifica a influência do SAR no dia-à-dia desta unidade?*” obteve-se resultados curiosos segundo os Quadros 19 e 20 do Apêndice D. Tanto os comandantes como os capelães consideram essa classificação reduzida, incerta e irrelevante.

Segundo o E5 “...No dia-à-dia da unidade a influência do serviço de assistência religioso depende daquilo que o comandante e o capelão souberem fazer. Se o capelão só aparece para a missa de domingo no regimento ou para a missa do dia da unidade não tem influência rigorosamente nenhuma. Se o capelão aparece com o comandante onde menos se espera a hora que menos se espera ... então temos capelão temos serviço de assistência religioso. O Problema é o que hoje em dia se passa é que um capelão tem cinco unidades...” (Matos, 2014)

Por sua vez E6 diz que a classificação “...É positiva se não for é porque ou comandante ou o capelão estão mal não é? Eu acho que o serviço é muito importante independentemente de nós estarmos num país que não é assumidamente católico apostólico romano, há liberdade do movimento religiosa em Portugal e se houver um capelão que seja de outra profissão religiosa é bem-vindo, se aparecer um muçulmano se aparecer um presbiteriano seja lá quem me apareça vai ajudar o comandante desde que faça o seu trabalho desde que não se meta no trabalho do comandante, desde que faça o seu trabalho será sempre uma ajuda, se um leva 50 pessoas a missa e o outro levar 10, aquelas 10 são importantes...” (Borges, 2014)

Mesmo ao nível dos capelães enquanto E3 refere que “A influência é muito relativa, é obvio, não posso, eu não posso sonhar, as vezes vejo assim um ar de espanto quando o pessoal:

-Ah pois é temos capelão

Quando eu apareço, porque num universo tão grande a influência é quase nula a presença do capelão, mas depois quando... depois temos outros meios a divulgar, portanto há panfletos há circulares há mails há mensagens e de facto vou vendo, por outras formas determinados egos que as coisas passaram por circuitos que eu nem se quer imaginava que tinha alcançado e que não só alcançou como o ego que me chega parece que às tantas ainda vem mais reforçado.” (Graça, 2014), o E2 diz que a influência “...Tem o valor que tem, vale o que vale, como uma das expressões que se usa na liderança, vale o que vale e desde que alguém possa ser ajudado no seu dia-a-dia já vale, como todas as coisas em todas as áreas, mas eu penso que é extremamente importante porque as pessoas sentem-se realizadas e bem quando nós estamos...” (Silva L. L., 2014)

6.2 Análise Quantitativa

O Questionário aplicado foi adaptado, resultando em 11 questões fechadas²⁷ com escala impar tipo *Likert*. Vejamos alguns valores obtidos.

Os Valores do Quadro 27 do Apêndice G apontam que apenas uma minoria dos militares da amostra recorre ao capelão, por outro lado a maioria considera que a assistência religiosa é importante para eles e consideram que a presença do capelão na unidade é

---

²⁷ Ver Apêndice M

importante. Há que referir que cerca de metade dos inquiridos considera o mesmo, uma pessoa dinamizadora e que transmite valores o que constitui para eles uma mais-valia²⁸.

6.2.1 Análise em componentes principais do questionário (Ferreira, 2009)

A análise em componentes principais (ACP) é um método multivariado de análise fatorial que permite perceber quais as dimensões analíticas inerentes a um conjunto de variáveis.

Em termos gerais, podemos dizer que permite identificar subconjuntos de variáveis que estão muito correlacionadas entre si e pouco associadas a variáveis de outros subconjuntos. Este padrão de correlações vai ser representado através de um menor número de variáveis, que se designam por componentes principais e que são combinações lineares das variáveis iniciais (variáveis compósitas). (Ramos, 2012)

6.2.1.1 Requisitos para a realização da ACP:

São necessários três requisitos para a aplicação da ACP:

- As variáveis devem ser métricas mas apesar das escalas de *Likert* não o serem, estas podem por vezes ser consideradas como tal;
- Dimensão da amostra adequada. Podemos encontrar diversas recomendações na literatura que remetem para a existência de um número mínimo de observações por referência ao número de variáveis. Algumas referem que devem existir pelo menos cinco vezes mais casos do que o número de variáveis; (Ramos, 2012)
- Existência de multicolinearidade (correlações) entre as variáveis de *input*. A avaliação deste requisito pode ser feita através da análise da matriz de correlações, da estatística de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e do teste de *Bartlett* segundo o explanado no Quadro 28 do Apêndice G.

A Estatística KMO e Teste de esfericidade de *Bartlett* efetuado indicam a existência de multicolinearidade entre as 11 variáveis do questionário utilizado:

---

²⁸ Ver Quadro 27 do Apêndice G

6.2.1.2 Definição das componentes principais

Cada componente é uma composição linear de todas as variáveis iniciais. As componentes principais são calculadas por ordem decrescente de importância relativamente à sua contribuição para a explicação da variância total dos dados. Isto é, a primeira componente é a combinação linear que mais explica da variância total dos dados originais, a segunda componente é a que explica mais do que ficou por explicar com a primeira e assim sucessivamente. A última componente é a que menos contribui para a explicação da variância total. (Ramos, 2012)

6.2.1.3 Extração das componentes

- 1.**Critério de Kaiser:** seleção das componentes com valor próprio superior à unidade; Valor Próprio (*Eigenvalue*): cada valor próprio quantifica a parte da variância (do total das variáveis) que é explicada por cada uma das componentes. É uma medida da importância de cada uma das componentes.
  - 2.**Critério da percentagem de variância explicada:** alguns autores falam em reter as componentes necessárias para explicar mais de 70% da variância total, no entanto é vulgar considerar-se satisfatória uma solução que explique 60% da variância total;
  - 3.**Critério à priori:** o investigador sabe à partida quantas componentes extrair.
- (Ramos, 2012)

O Quadro 29 do Apêndice G contém o total de variância explicada por cada variável e extração de 3 componentes de acordo com critério 2 ($40.884+13.192+9.004= 63.08\%$).

Para tomar a decisão de extração das componentes pode considerar-se também o valor das comunalidades. As comunalidades baixas indicam que as variáveis estão mal representadas na solução em análise, isto é, são mal explicadas pelas componentes extraídas. Consideram-se comunalidades baixas valores **inferiores a 0,5**. Quando as comunalidades são muito baixas (próximas de zero) pode-se considerar retirar as variáveis nessa situação.

As Comunalidades das 11 variáveis do questionário utilizado estão explanadas no Quadro 30 do Apêndice G.

No Quadro 31 do Apêndice G encontra-se a Matriz de componentes extraídas. A análise extrai apenas duas: uma componente que engloba o item quatro e sete e outra componente com os restantes.

Dividiu-se o Questionário em duas componentes, a componente um era constituída por 9 questões. Aproveitou-se o facto de haver questões semelhantes mas direccionadas a sujeitos diferentes que estão relacionados, nomeadamente a importância do capelão e do SARFAFS, e comparou-se com os valores mais elevados que dizem respeito a assistência religiosa ser relevante apenas para os militares Católicos praticantes e a missão da assistência religiosa estar exclusivamente relacionada com a celebração de cerimónias religiosas.

6.2.2 Realização dos testes para apurar diferenças

Nesta fase vamos reduzir o questionário para facilitar a comparação entre as duas componentes e as variáveis da amostra, género, idade, categorias e as unidades onde se decorreu o estudo

6.2.2.1 Teste às diferenças entre Categoria:

Foi realizada uma Análise de Variância à **Componente 1** para explorar o impacto da categoria²⁹ na Componente 1. No Quadros 33 do Apêndice H verifica-se no Teste de Homogeneidade das Variâncias que o pressuposto não tinha sido violado. Os indivíduos estão divididos em 3 grupos, de acordo com a categoria: Oficial, Sargento e Praça. Os resultados do Quadro 34 do Apêndice H indicam que não existem diferenças estatisticamente significativas nos 3 grupos: $F(2, 58) = 1.006, p = 0.372$.

Para explorar o impacto da categoria³⁰ na **Componente 2** realizou-se uma Análise de Variância. No Quadros 36 do Apêndice H, verificámos no Teste de Homogeneidade das Variâncias que o pressuposto não tinha sido violado Os indivíduos estão divididos em 3 grupos, de acordo com a categoria: Oficial, Sargento e Praça. Os resultados do Quadro 37 do Apêndice H indicam que existem diferenças estatisticamente significativas: $F(2, 58) = 4.829, p = 0.011$.

---

²⁹ No Quadro 32 Apêndice H encontra-se também a Descritiva das categorias relativas a componente 1.

³⁰ No Quadro 35 Apêndice H encontra-se também a Descritiva das categorias relativas a componente 2.

Iniciou-se então uma comparação entre as três categorias como explanado no Quadro 38 do Apêndice H e os resultados obtidos indicam-nos onde elas se situam, neste caso, entre Sargentos-Praças.

A figura nº1 do Apêndice H ajuda-nos a compreender que a percepção de que, o SAR é relevante para os militares Católicos praticantes e que a sua missão está apenas associada à celebração de cerimónias religiosas, é significativamente mais acentuada na classe de praças do que na classe de Sargentos.

6.2.2.2 Teste às diferenças entre Género

Foi realizado um t-teste às médias da **Componente 1** entre duas amostras independentes (género masculino e género feminino) não se encontrando diferenças estatisticamente significativas entre Homens ($M=1.6049$, $DP=0.71347$) e Mulheres [$M=1.7302$, $DP=0.65689$; $t(7.954)=0.470$, $p=0.651$] (ver Quadros 39 e 40 do Apêndice I).

Foi realizado um t-teste às médias da **Componente 2** entre duas amostras independentes (género masculino e género feminino) não se encontrando diferenças estatisticamente significativas entre Homens ($M=1.7407$, $DP=0.90980$) e Mulheres [$M=1.6429$, $DP=1.14434$; $t(59)=0.260$, $p=0.796$] (ver Quadros 41 e 42 do Apêndice I).

Este teste indica-nos que não existe diferenças significativas entre géneros no que diz respeito “a assistência religiosa ser relevante apenas para os militares Católicos praticantes e a missão da assistência religiosa estar exclusivamente relacionada com a celebração de cerimónias religiosas.” (Componente 2) e a “Importância da SARFAFS e do Capelão” (Componente 1)

6.2.2.3 Teste às diferenças entre faixa etária:

Foi realizada uma Análise de Variância para explorar o impacto da idade³¹ na **Componente 1**. No Quadros 44 do Apêndice J verifica-se, no Teste de Homogeneidade das Variâncias que o pressuposto não tinha sido violado. Os indivíduos estão divididos em 3 grupos, de acordo com a faixa etária em que se encaixam: “<30 anos”, “31-40 anos” e “> 40

---

³¹ No Quadro 43 Apêndice J encontra-se também a Descritiva das faixas etárias da Componente 1.

anos”. Os resultados indicam que não existem diferenças estatisticamente significativas nos 3 grupos: $F(2, 58)=0.237$, $p=0.790$. (Ver Quadro 45 do Apêndice J)

Para explorar o impacto da faixa etária³² na **Componente 2** realizou-se uma Análise de Variância. No Quadros 47 Apêndice J verifica-se, no Teste de Homogeneidade das Variâncias que o pressuposto não tinha sido violado Os indivíduos estão divididos em 3 grupos, de acordo com a faixa etária em que se encaixam: “<30 anos”, “31-40 anos” e “> 40 anos”. Os resultados indicam que existem diferenças estatisticamente significativas: $F(2, 58)=4.068$, $p=0.007$ ³³.

Iniciou-se então uma comparação entre as três categorias como explanado no Quadro 49 do Apêndice J e os resultados obtidos indicam-nos onde elas se situam, neste caso, entre os dois extremos das faixas etárias definidas: os indivíduos com idade inferior a 30 anos e os indivíduos com idade superior a 40 anos.

A figura nº2 do Apêndice J ajuda-nos a compreender que a percepção de que, o SAR é relevante para os militares Católicos praticantes e que a sua missão está apenas associada à celebração de cerimónias religiosas, é significativamente mais acentuada para os indivíduos com menos de 30 anos do que os indivíduos com mais de 40 anos da amostra.

6.2.2.4 Teste às diferenças encontradas por Unidade:

Foi realizado um t-teste às médias da **Componente 1** entre duas amostras independentes (indivíduos do Quartel da Cavalaria e indivíduos do Regimento de Lanceiros) não se encontrando diferenças estatisticamente significativas entre Quartel da Cavalaria ($M=1.6185$, $DP=0.699500$) Regimento de Lanceiros [$M=1.6201$, $DP=0.71824$; $t(59)= -0.009$, $p= 0.993$] (Ver Quadros 50 e 51 do Apêndice K).

Foi realizado um t-teste às médias de resposta à **Componente 2** entre duas amostras independentes (indivíduos do Quartel da Cavalaria e indivíduos do Regimento de Lanceiros) não se encontrando diferenças estatisticamente significativas entre Quartel da Cavalaria ($M=1.6500$, $DP=0.0.96624$) e Regimento de Lanceiros [$M=1.8065$, $DP=0.900752$; $t(59)= -0.654$, $p= 0.515$]. (Ver Quadro 52 e 53 do Apêndice K).

³² No Quadro 46 Apêndice J encontra-se também a Descritiva das faixas etárias da Componente 2.

³³ Ver Quadro 48 do Apêndice J

Capítulo 7

Conclusões e Recomendações

7.1 Introdução

O presente Capítulo irá responder às Questões Derivadas, de Partida e confirmar ou infirmar as hipóteses propostas no início da investigação. Por fim, irá também expor algumas limitações bem como propor uma futura investigação.

7.2 Verificação das Hipóteses de Investigação

Hipótese 1: O SAR está estruturado de forma a chegar aos militares sempre que estes o desejem.

A Hipótese infirma-se pelo número reduzido de Capelães e pelas unidades excessivas que têm a seu cargo. No entanto com a mesma estruturação em vigor e com um possível aumento de efetivos no Centro de Assistência Religiosa é possível que os militares possam vir a aceder ao SAR sempre que o desejem porque as vias encontram-se bem definidas.

Hipótese 2: O Moral é o produto da motivação de um indivíduo no cumprimento de uma função.

A Hipótese é parcialmente validada porque a Dimensão do Interpessoal não é confirmada. A definição utilizada na Investigação é a seguinte: O Moral é um estado de espírito intangível essencial a que as missões se cumpram de modo eficaz, fazendo com que as pessoas adiram às ideias e percebam que todas as missões militares se conduzem, tendo por base um conjunto de valores e princípios que unem os militares. Esta depende da forma como a ação de comando é exercida, como se valoriza o trabalho dos subordinados e como se consegue fazer com que a soma das partes seja maior do que o somatório individual de cada uma das capacidades dos elementos dessa unidade.

Hipótese 3: O SAR está integrado na estrutura da ECOSF de modo a que os militares tenham acesso de forma permanente numa vertente de proximidade.

Segundo os Capítulos 2 e 4 a Hipótese está parcialmente validada. Embora o SAR esteja integrado na ECOSF a falta de efetivos do SAR faz com que os capelães não consigam estar permanentemente ao dispor de um grupo de militares específico.

Hipótese 4: O Moral elevado é imprescindível na ótica do Comandante uma vez que este poderá ou não, comprometer a missão de uma unidade.

Esta hipótese valida-se na análise qualitativa nomeadamente nas Respostas às Questões 1, 2 e 3 de E6, E7, E8 e E9 explanadas no Apêndice E.

Hipótese 5: O SAR prestado em Santa Margarida é mais valorizado pelos militares do que em Lisboa. Esta Hipótese infirma-se na Análise Quantitativa nomeadamente no 6.2.2.4, teste às diferenças encontradas por Unidade em que não se demonstravam diferenças significativas entre os resultados obtidos no RL2 e no QC Quartel da Cavalaria ($M=1.6500$, $DP=0.0.96624$) e Regimento de Lanceiros [$M=1.8065$, $DP=0.900752$; $t(59)=-0.654$, $p=0.515$].

7.3 Resposta às Questões Derivadas

Questão Derivada 1: “Qual é o estado da arte sobre o SAR em Portugal?”

As vias para a aplicação do SAR estão bem definidas apesar de haver algumas lacunas na nova legislação. No entanto, a sua aplicação torna-se extremamente complicada devido ao efetivos de capelães existentes.

Questão Derivada 2: “Qual o Estado da arte do Moral?”

A Doutrina Portuguesa, não contempla todas as Dimensões pelo que seria pertinente a revisão dessa definição ponderando talvez a definição utilizada para esta investigação. Por outro lado sendo o Moral um aspeto tão importante para o comando, não se sabe até que ponto a doutrina Portuguesa não deveria considerar a doutrina britânica e considerá-la um Princípio da Guerra.

Questão Derivada 3: “De que forma o SAR se integra na estrutura organizacional da ECOSF?”

Pelas vias funcionais da estrutura do Exército. O CARE pertence a DSP do Comando do Pessoal. Os capelães pertencem ao CARE mas encontram-se em diligência nas unidades para cumprir a missão do SAR.

Questão Derivada 4: “Qual a importância do Moral na perspetiva de um Comandante?”

Salientando as respostas de alguns dos Entrevistados consegue-se perceber a importância do Moral, segundo E6, é uma permanente preocupação do comandante verificar o Estado Moral das suas forças. Segundo E8 é algo que “...*devemos construir dentro de uma unidade militar...*”

Questão Derivada 5: “Qual a diferença do SAR prestado aos militares da Cidade de Lisboa e da Vila de Constância?”

É importante salientar que a BrigMec não tem capelão e por consequência o QC também não. Por isso o SAR na amostra observada e segundo as palavras de E8 não existe. Por outro lado segundo E9 no RL2 existe um capelão que tem várias unidades e que vai a unidade uma vez por Semana, ou seja, o SAR prestado no RL2 é semanal mas existe.

7.4 Resposta à Questão Central

Qual o impacto do Serviço de Assistência Religiosa (SAR), em tempo de paz e em território nacional, no Moral dos militares das Unidades dos Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças (ECOSF) da cidade de Lisboa e da Região de Santa Margarida Constância?

O impacto do SAR no Moral é reduzido porque o número reduzido de capelães, leva a que o Serviço não possa ser sistemático, permanente e dinâmico, e por isso a sua ação fica mais associada às atividades do âmbito religioso. Este Estudo revela que não existem diferenças significativas em haver SAR que não é permanente e não haver SAR.

E3 metaforicamente afirma o seguinte:” *Portanto todos os dias a maior parte das coisas que eu devia fazer não faço, mas de facto o que eu defino como paradigma da minha missão é que todos os dias tenho fogos para a apagar vou tentado apagar os maiores*”.

7.5 Conclusões

Dos Resultados obtidos, pode-se concluir que não existe diferença significativa entre um SAR efetuado semanalmente e a sua inexistência, o que nos levaria a supor segundo as referências dos entrevistados em relação ao SAR nas Forças Nacionais Destacadas (FND), que o Serviço teria mais impacto se for permanente, mas para isso é necessário que o efetivo

do Quadro de Capelães aumente. Só com um serviço dinâmico, permanente e sistemático é que a classificação do Serviço se torna importante.

Apesar de a legislação necessitar de ser mais específica, esta tem vias que permitem aos militares acederem ao serviço e possibilita a integração da ação de outras igrejas desde que sejam reconhecidas pelo Estado.

A perceção dos militares em relação à atividade do SAR diverge nomeadamente entre as categorias de Sargentos e a categoria de Praças.

A categoria de Praças associa, o Serviço Religioso às “atividades Religiosas” e que o serviço “só é importante para os militares católicos praticantes”.

O mesmo acontece quando o mesmo teste é aplicado as faixas etárias em que os militares com menos de 30 anos consideram que “o Serviço Religioso está mais relacionado com as atividades Religiosas” e que “o serviço só é importante para os militares católicos praticantes”.

Embora haja outras atividades nomeadamente as de instrução e solidariedade, os capelães têm dificuldade em aplicá-las e acabam por resumir-se às que são definidas em calendário como as peregrinações a Fátima e a Lourdes.

7.6 Limitação à Investigação

Uma grande limitação para a presente Investigação foi encontrar bibliografia referente ao Moral, uma vez que este conceito confunde-se muitas vezes com a motivação. A nível de manuais portugueses foi encontrado apenas o Manual de Recursos Humanos da Escola Prática de Infantaria e a Publicação Doutrinária do Exército 03-00 Operações. A Definição mais completa é a definição do Manual de Recursos Humanos mas não aborda todas as Dimensões que o Moral tem. Em relação a esta temática o estudo apoiou-se em literatura estrangeira, que curiosamente também era reduzida, em parceria com as respostas dos entrevistados.

7.7 Propostas e Recomendações

No seguimento da Investigação verificou-se que a definição adotada pelo Exército Português acerca do Moral está Incompleta. Neste sentido torna-se pertinente a revisão dessa Definição ou considerar a utilizada no presente estudo.

A falta de conhecimento em relação a programas informáticos de análise de conteúdo por parte dos alunos pode tornar mais difícil a análise, pelo que se devia considerar demonstrar a utilidade destes instrumentos como o MAXQDA e o SPSS no decorrer dos cursos da Academia Militar para futuros Trabalhos de Investigação.

7.8 Investigações Futuras

No decorrer da investigação e nomeadamente nas aplicações das Entrevistas, alguns dos Entrevistados fizeram referência a ação do SAR nas FND. Essa referência era de satisfação, porque o apoio era dinâmico sistemático e permanente, fazendo com que houvesse proximidade da parte dos militares. Por isso, uma Investigação Intitulada “O Impacto da Capelania Militar no Moral das Forças Nacionais Destacadas” iria Complementar/Reforçar que os atributos acima citados são essenciais para haver SAR.

Outro tema que também poderia ser abordado seria “O Impacto da Capelania Militar nos Estabelecimentos de Ensino Militar” e verificar como o Serviço de Assistência Religiosa pode influenciar o moral dos alunos do estabelecimento de Ensino e se as atividades efetuadas são apenas atividades do âmbito Religioso ou se abrange as atividades da Instrução e da Solidariedade.

Bibliografia

- Academia Militar. (31 de Janeiro de 2013). Trabalho de Investigação Aplicada 2013 - 2014. *Nota Nº EM.G3-2014-00622, Proc.: 50.360.0181, de 31Jan14, do CFT*. Lisboa, Lisboa, Portugal: Academia Militar.
- Brigada Mecanizada*. (19 de Março de 2014). Obtido de Exército: http://www.exercito.pt/sites/BrigMec/Paginas/Visao_e_Missao.aspx
- Brigada Mecanizada*. (01 de Abril de 2014). Trabalho de Investigação Aplicada 2013 - 2014. *DE/RepPlanCoord – 2014-000885 Proc 50.360.0181 de 01Abr14*. Santa Margarida da Coutada, Santarem, Portugal: Brigada Mecanizada.
- Colombo, S. (2008). A Relativização do Conceito de Soberania no Plano Internacional. *Revista Eletrônica do CEJUR*, 149-167.
- Comando do Pessoal. (2010). *Manual de Apoio Social*. Lisboa: Exército Português.
- Comando do Pessoal*. (05 de Março de 2014). Obtido de Exército: http://www.exercito.pt/sites/CmdPess/Paginas/Visao_e_Missao.aspx
- Direção de Serviços de Pessoal*. (23 de Março de 2014). Obtido de Exército: http://www.exercito.pt/sites/dsp/Paginas/Visao_e_Missao.aspx
- Escola Prática de Infantaria. (2001). *Manual de Administração de Recursos Humanos*. Mafra: Escola Prática de Infantaria.
- Exército, E.-M. d. (2006). *Direção de Serviço de Pessoal*. Lisboa: Exército Português.
- Exército, E.-M. d. (2009). *Brigada Mecanizada - Grupo de Carros de Combate*. Lisboa: Exército Português.
- Exército, E.-M. d. (2009). *Grupo de Carros de Combate*. Lisboa: Exército Português.
- Exército, E.-M. d. (2010). *Brigada Mecanizada - Comando e Companhia de Comando e Serviço*. Lisboa: Exército Português.
- Exército, E.-M. d. (2012). *Publicação Doutrinária do Exército 03-00 Operações*. Lisboa: Exército Português.
- Falcão, M. (2008). *A Assistência Religiosa nas Forças Armadas e de Segurança*. Lisboa: Universidade Católica Editora.

- Ferreira, B. M. (2009). *O Papel da Religião nas Forças Armadas e o seu enquadramento num Estado Laico*. Trabalho de Investigação Individual elaborado na frequência do Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea no IESM, Lisboa.
- Hardy, B. (2009). *Morale: Definitions, Dimensions, and Measurment*. Trinity Hall: University of Cambrige.
- Parker, B. (2010). *Considerations for Morale as a U.S. Principle of War*. Newport: Naval War College.
- Ramos, M. (2012). *Análise em Componententes Principais*. Lisboa: ISCTE.
- Regimento de Lanceiros. (23 de Março de 2014). Obtido de Exército Português: <http://www.exercito.pt/SITES/RL2/Paginas/default.aspx>
- Regimento de Lanceiros Nº2. (91 de Abril de 2014). Trabalho de Investigação Aplicada. VI Nota DElRepPlanCoord-2014-000885 Proc. 50.360. 0181 de 01ABR14. Ajuda, Lisboa, Portugal: Regimento de Lanceiros Nº2.
- Santos, j. L. (2012). *Forças Armadas em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Saraiva, P. J. (2003). *Portugal, Estado Laico. - Que Serviço de Assistência Religiosa para as Forças Armadas?* Lisboa: IESM.
- Sarmiento, M. (2013). *Metodologia Científica para a elaboração, Escrita e Apresentação de Teses*. Lisboa: Universidade Lusitana Editora.
- Silva, A. C. (2008). *Teoria das Relações Internacionais*. Lisboa: Academia Militar.
- Silva, N. M. (2009). Diplomacia Securitária. *Revista Militar*, 633-644.
- Silva, V. (2012). *Ética e Moral: Das Origens Conceituais À Responsabilidade Social*. São Paulo: Enapegs.
- Teixeira, A. (2011). *Identidades Religiosas em Portugal: Representações, Valores e Práticas - 2011*. Fátima: Universidade Católica Portuguesa.
- Terrestres, C. d. (26 de Março de 2014). TRA BALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA (TIAAs 2013-14) (DE-15.00). Nota Nº DE/REPPLANCOORD-2014-000843, Pº 50.360.0181, de 26Mar14. Oeiras, Lisboa, Portugal: Comando das Forças Terrestres.

Apêndices

Apêndice A – Inquérito por entrevista

ACADEMIA MILITAR



Inquérito por Entrevista

Autor

Daniel Santos Nascimento Jesus

Orientador: Major ENGEL Bertolino Miranda Ferreira

Lisboa, Fevereiro 2013

Apêndice B – Carta de Apresentação

A presente entrevista é inserida no âmbito do Trabalho de Investigação Aplicada, subordinada ao tema “ O Impacto da Capelania Militar no Moral das Forças”, tem como finalidade a obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares na especialidade de Cavalaria,

O objetivo da presente entrevista é recolher dados relativos à importância do Moral na ótica de uma comandante, através de entidades que estão diretamente ligadas a esta temática, ou seja, oficiais que desempenham a função de comandantes. A presente entrevista é de extrema importância, pois ajudará a compreender os problemas que afetam o Moral dos seus subordinados e se o Serviço de Assistência Religiosa pode ou não auxiliar na solução dos mesmos. Para além de integrar o trabalho de campo, terá certamente utilidade na medida que reforçará a pesquisa teórica desta investigação, bem como a responder a questão central e as questões que derivam desta confirmando ou infirmando as suas hipóteses.

Neste sentido surgiu a necessidade de colocar algumas questões a fim de obter um entendimento concreto para a presente investigação.

O meu apreço por ter colaborado

Daniel Santos Nascimento Jesus

Asp Al Cav

Apêndice C – Guião de Entrevista

Tema: ” *O Impacto da Capelania Militar no Moral das Forças*”.

Enquadramento funcional

Nome Completo:

Posto

Arma/Serviço:

Cargo/Função:

Data:

Hora de início:

Hora de Fim:

Duração:

Unidade/Local:

Suporte:

Função que desempenha na área do comando ou do Serviço de Assistência Religiosa:

1. O que entende sobre “o Moral”?
2. Quais os problemas que identifica nos militares?
3. Considera que esses problemas afetam o Moral dos mesmos?
4. Como funciona o Serviço de Assistência Religiosa (SAR) na sua Unidade?
5. Qual a importância do SAR para o comando?
6. De que forma o SAR e o comando interagem?
7. Considera que o SAR pode auxiliar no Moral? Como?
8. Como classifica a influência do SAR no dia-à-dia desta unidade?

Apêndice D – Análise Qualitativa

Quadro 1 - Frequência dos dados dos Comandantes

Código de origem	Código	Todos os segmentos codificados	Segmentos codificados ativados	Todas as Codificações %	Codificações Ativas %	Documentos
	Moral	0	0	0,00	0,00	0
Moral	Interpessoal	7	1	5,34	0,76	5
Moral	Afetividade	7	5	5,34	3,82	6
Moral	Objetivos/Futuro	9	5	6,87	3,82	8
	Problemas/Desmotivação	0	0	0,00	0,00	0
Problemas/Desmotivação	Familiar	3	1	2,29	0,76	3
Problemas/Desmotivação	Deslocamento	1	0	0,76	0,00	1
Problemas/Desmotivação	Desvalorização social	3	1	2,29	0,76	3
Problemas/Desmotivação	Carreira	5	3	3,82	2,29	5
Problemas/Desmotivação	Finanças	7	3	5,34	2,29	6
Problemas/Desmotivação	Ambiente conjuntural	4	1	3,05	0,76	3
	Problemas afetam o Moral?	0	0	0,00	0,00	0
Problemas afetam o Moral?	Em parte	1	0	0,76	0,00	1
Problemas afetam o Moral?	Não	0	0	0,00	0,00	0
Problemas afetam o Moral?	Sim	7	4	5,34	3,05	7
	Funcionamento	0	0	0,00	0,00	0
Funcionamento	Solidariedade	2	0	1,53	0,00	2
Funcionamento	Instrução	3	1	2,29	0,76	3
Funcionamento	Religioso	8	4	6,11	3,05	7
	Importância do SAR	0	0	0,00	0,00	0
Importância do SAR	Não sabe	1	1	0,76	0,76	1
Importância do SAR	Elemento dinamizador	2	1	1,53	0,76	2
Importância do SAR	Elemento mediador	4	2	3,05	1,53	4
Importância do SAR	Elemento de aproximação	5	2	3,82	1,53	5
Importância do SAR	Elemento de apoio	7	2	5,34	1,53	6
	Interação	0	0	0,00	0,00	0
Interação	Integração	3	1	2,29	0,76	3
Interação	Lealdade	2	1	1,53	0,76	2
Interação	Alerta/Informação	1	1	0,76	0,76	1
Interação	Não existe	1	1	0,76	0,76	1
Interação	Diálogo/Frontalidade	5	2	3,82	1,53	4
	Pode auxiliar no Moral	0	0	0,00	0,00	0
Pode auxiliar no Moral	Outro	2	2	1,53	1,53	2
Pode auxiliar no Moral	Sim	5	1	3,82	0,76	5
	Como pode auxiliar no Moral?	0	0	0,00	0,00	0
Como pode auxiliar no Moral?	Identificação de Problemas	4	2	3,05	1,53	4
Como pode auxiliar no Moral?	Proximidade	7	2	5,34	1,53	7
Como pode auxiliar no Moral?	Disponibilidade	2	1	1,53	0,76	2
Como pode auxiliar no Moral?	Iniciativas/atividades	3	0	2,29	0,00	3
	Classificação da Influência do SAR	0	0	0,00	0,00	0
Classificação da Influência do SAR	Reduzida/ Incerta/Irrelevante	6	3	4,58	2,29	6
Classificação da Influência do SAR	Importante	3	1	2,29	0,76	3
Classificação da Influência do SAR	Positiva	1	1	0,76	0,76	1

Quadro 2 - Frequência dos dados dos Capelães

Código de origem	Código	Todos os segmentos codificados	Segmentos codificados ativados	Todas as Codificações %	Codificações Ativas %	Documentos
	Moral	0	0	0,00	0,00	0
Moral	Interpessoal	7	6	5,34	4,58	5
Moral	Afetividade	7	2	5,34	1,53	6
Moral	Objetivos/Futuro	9	4	6,87	3,05	8
	Problemas/Desmotivação	0	0	0,00	0,00	0
Problemas/Desmotivação	Familiar	3	2	2,29	1,53	3
Problemas/Desmotivação	Deslocamento	1	1	0,76	0,76	1
Problemas/Desmotivação	Desvalorização social	3	2	2,29	1,53	3
Problemas/Desmotivação	Carreira	5	2	3,82	1,53	5
Problemas/Desmotivação	Finanças	7	4	5,34	3,05	6
Problemas/Desmotivação	Ambiente conjuntural	4	3	3,05	2,29	3
	Problemas afetam o Moral?	0	0	0,00	0,00	0
Problemas afetam o Moral?	Em parte	1	1	0,76	0,76	1
Problemas afetam o Moral?	Não	0	0	0,00	0,00	0
Problemas afetam o Moral?	Sim	7	3	5,34	2,29	7
	Funcionamento	0	0	0,00	0,00	0
Funcionamento	Solidariedade	2	2	1,53	1,53	2
Funcionamento	Instrução	3	2	2,29	1,53	3
Funcionamento	Religioso	8	4	6,11	3,05	7
	Importância do SAR	0	0	0,00	0,00	0
Importância do SAR	Não sabe	1	0	0,76	0,00	1
Importância do SAR	Elemento dinamizador	2	1	1,53	0,76	2
Importância do SAR	Elemento mediador	4	2	3,05	1,53	4
Importância do SAR	Elemento de aproximação	5	3	3,82	2,29	5
Importância do SAR	Elemento de apoio	7	5	5,34	3,82	6
	Interação	0	0	0,00	0,00	0
Interação	Integração	3	2	2,29	1,53	3
Interação	Lealdade	2	1	1,53	0,76	2
Interação	Alerta/Informação	1	0	0,76	0,00	1
Interação	Não existe	1	0	0,76	0,00	1
Interação	Diálogo/Frontalidade	5	3	3,82	2,29	4
	Pode auxiliar no Moral	0	0	0,00	0,00	0
Pode auxiliar no Moral	Outro	2	0	1,53	0,00	2
Pode auxiliar no Moral	Sim	5	4	3,82	3,05	5
	Como pode auxiliar no Moral?	0	0	0,00	0,00	0
Como pode auxiliar no Moral?	Identificação de Problemas	4	2	3,05	1,53	4
Como pode auxiliar no Moral?	Proximidade	7	5	5,34	3,82	7
Como pode auxiliar no Moral?	Disponibilidade	2	1	1,53	0,76	2
Como pode auxiliar no Moral?	Iniciativas/atividades	3	3	2,29	2,29	3
	Classificação da Influência do SAR	0	0	0,00	0,00	0
Classificação da Influência do SAR	Reduzida/ Incerta/Irrelevante	6	3	4,58	2,29	6
Classificação da Influência do SAR	Importante	3	2	2,29	1,53	3
Classificação da Influência do SAR	Positiva	1	0	0,76	0,00	1

Quadro 3 - Análise a Q1 Comandantes

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Afetividade	5	45,45	45,45
Interpessoal	1	9,09	9,09
Objetivos/Futuro	5	45,45	45,45
Total	11	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	11	100,00	0,00

Quadro 4 Análise a Q1 capelães

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Afetividade	2	16,67	16,67
Interpessoal	6	50,00	50,00
Objetivos/Futuro	4	33,33	33,33
Total	12	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	12	100,00	0,00

Quadro 5 - Análise a Q2 Comandantes

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Carreira	3	33,33	33,33
Deslocamento	0	0,00	0,00
Desvalorização social	1	11,11	11,11
Familiar	1	11,11	11,11
Finanças	3	33,33	33,33
Ambiente conjuntural	1	11,11	11,11
Total	9	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	9	100,00	0,00

Quadro 6 Análise da Q2 Capelães

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Carreira	2	14,29	14,29
Deslocamento	1	7,14	7,14
Desvalorização social	2	14,29	14,29
Familiar	2	14,29	14,29
Finanças	4	28,57	28,57
Ambiente conjuntural	3	21,43	21,43
Total	14	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	14	100,00	0,00

Quadro 7 - Análise da Q3 Comandantes

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Sim	4	100,00	100,00
Em parte	0	0,00	0,00
Não	0	0,00	0,00
Total	4	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	4	100,00	0,00

Quadro 8 Análise da Q3 Capelães

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Sim	3	75,00	75,00
Em parte	1	25,00	25,00
Não	0	0,00	0,00
Total	4	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	4	100,00	0,00

Quadro 9 - Análise da Q4 Comandantes

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Instrução	1	20,00	20,00
Religioso	4	80,00	80,00
Solidariedade	0	0,00	0,00
Total	5	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	5	100,00	0,00

Quadro 10 - Análise da Q4 Capelães

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Instrução	2	25,00	25,00
Religioso	4	50,00	50,00
Solidariedade	2	25,00	25,00
Total	8	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	8	100,00	0,00

Quadro 11 Análise da Q5 Comandantes

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Não sabe	1	12,50	12,50
Elemento de apoio	2	25,00	25,00
Elemento de aproximação	2	25,00	25,00
Elemento dinamizador	1	12,50	12,50
Elemento mediador	2	25,00	25,00
Total	8	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	8	100,00	0,00

Quadro 12 Análise da Q5 Capelães

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)

Não sabe	0	0,00	0,00
Elemento de apoio	5	45,45	45,45
Elemento de aproximação	3	27,27	27,27
Elemento dinamizador	1	9,09	9,09
Elemento mediador	2	18,18	18,18
Total	11	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	11	100,00	0,00

Quadro 13 Análise da Q6 Comandantes

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Alerta/Informação	1	16,67	16,67
Diálogo/Frontalidade	2	33,33	33,33
Integração	1	16,67	16,67
Lealdade	1	16,67	16,67
Não existe	1	16,67	16,67
Total	6	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	6	100,00	0,00

Quadro 14 - Análise da Q6 Capelães

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Alerta/Informação	0	0,00	0,00
Diálogo/Frontalidade	3	50,00	50,00
Integração	2	33,33	33,33
Lealdade	1	16,67	16,67
Não existe	0	0,00	0,00
Total	6	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	6	100,00	0,00

Quadro 15 Análise da Q7 Comandantes parte1

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Outro	2	50,00	50,00
Sim	2	50,00	50,00
Total	4	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	4	100,00	0,00

Quadro 16 - Análise da Q7 comandantes parte 2

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Identificação de Problemas	2	40,00	40,00
Iniciativas/atividades	0	0,00	0,00
Proximidade	2	40,00	40,00
Disponibilidade	1	20,00	20,00
Total	5	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	5	100,00	0,00

Quadro 17 Análise da Q7 Capelães parte 1

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Outro	0	0,00	0,00
Sim	4	100,00	100,00
Total	4	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	4	100,00	0,00

Quadro 18 Análise da Q7 Capelães parte 2

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Identificação de Problemas	2	18,18	18,18
Iniciativas/atividades	3	27,27	27,27
Proximidade	5	45,45	45,45
Disponibilidade	1	9,09	9,09
Total	11	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	11	100,00	0,00

Quadro 19 Análise da Q8 comandantes

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Importante	1	20,00	20,00
Positiva	1	20,00	20,00
Reduzida/ Incerta/Irrelevante	3	60,00	60,00
Total	5	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	5	100,00	0,00

Quadro 20 - Análise da Q8 Capelães

Subcategoria	Frequência	% Percentagem	% Percentagem (válida)
Importante	2	40,00	40,00
Positiva	0	0,00	0,00
Reduzida/ Incerta/Irrelevante	3	60,00	60,00
Total	5	100,00	100,00
Omissos	0	0,00	0,00
Total	5	100,00	0,00

Apêndice E – Segmentos Codificados

Quadro 21 - Quadro de Segmentos Codificados

Questão	Entrevistado	Segmento	Código
1	E1	“... para já é motivação é força para viver para combater no sentido dos objetivos...”	Moral\Objetivos/Futuro
		“...é viver, ...”	Moral\Interpessoal
		“...é viver com horizontes...”	Moral\Interpessoal
		“...O Moral é o fundamental para se viver, para se viver, para viver a nossa vida pessoal e viver a nossa vida comunitária, para nos ajudar, a nossa inserção, nos nossos meios, seja eles quais forem, nesse caso concreto o que interessa aqui é o meio profissional, é as nossas interações profissionais na instituição que nós constituímos que tem missões a desempenhar. ...”	Moral\Interpessoal
	E2	“...O Moral tem a haver precisamente com a dimensão de nos enquadrar com o bem-estar nosso e com o dos outros, ...”	Moral\Interpessoal
	E3	“... depois tem que buscar de facto essa Moral, esse ânimo, para conseguir enfrentar essas adversidades mas é claro que isto é uma definição muito complexa...”	Moral\Objetivos/Futuro
		“...normalmente tem a ver com determinadas formas de procedimento, de comportamento, de acordo com aquilo que são os bons costumes, aquilo que a prática social considera ser a mais correta para o bem-estar do indivíduo na comunidade ...”	Moral\Interpessoal
		“...estado de espírito, do ânimo, do conforto espiritual, daquilo que brota do fundo do bem-estar a nível íntimo de cada um no que diz respeito a sua inserção num grupo, num conjunto maior, que implica relacionamento intenso muitas vezes intenso e empenhado em diferentes funções e em ações e missões complicadas...”	Moral\Afetividade
	E4	“...É aquele incentivo que nos leva, profissionalmente e humanamente, nos sentimos bem não é? A desempenhar as nossas funções na sociedade e onde nos encontramos...”	Moral\Objetivos/Futuro
	E5	“...viver a vida com sentido e com alegria. ...”	Moral\Objetivos/Futuro
		“...A sua capacidade de olhar e ver as coisas positivamente, ter capacidade de reagir...”	Moral\Afetividade
		“...O Moral é o espírito com que as pessoas sentem e vivem a vida...”	Moral\Interpessoal
	E6	“...O Moral é um fator não tangível essencial a que as missões se cumpram de modo eficaz...”	Moral\Objetivos/Futuro
		“...fazendo com que as pessoas adiram as ideias e percebam que todas as missões militares se conduzem tendo por base um conjunto de valores e princípios que unem os militares...”	Moral\Afetividade
		“...satisfação pessoal, daquilo que as pessoas fazem que as leve a desempenharem-se e a entregarem-se de melhor modo as missões...”	Moral\Afetividade
	E7	“...Uma pequena ação, um pequeno comportamento de um chefe pode ter uma variação no Moral considerável nem sempre é perceptível, ...”	Moral\Afetividade
		“...tem a ver com motivação para o cumprimento da missão...”	Moral\Objetivos/Futuro
		“...O Moral é elevado quanto mais motivação existe. ...”	Moral\Objetivos/Futuro
	E8	“...cumprir as missões...”	Moral\Objetivos/Futuro
		“...como se valoriza o trabalho dos subordinados e como se consegue fazer com que a soma das partes seja maior do que o somatório individual de cada uma das capacidades dos elementos dessa unidade...”	Moral\Interpessoal
		“...O Moral é um Estado de Espírito que nós devemos construir dentro de uma unidade militar...”	Moral\Afetividade
	E9	“...podendo medir-se pela vontade da pessoa em combater as adversidades...”	Moral\Objetivos/Futuro
		“...O Moral é estado de espírito de uma pessoa num período de tempo...”	Moral\Afetividade

2	E1	“... esse distanciamento que tem natureza financeira, porque depois há gastos que têm que ser feitos com transporte preocupa-me sinceramente, preocupa-me e até devo dizer que este problema para mim na minha perspectiva, ainda é mais grave que os próprios cortes que têm sido feitos aos vencimentos dos militares da Guarda e isso tem sido transversal à sociedade portuguesa principalmente aqueles que servem o estado são servidores do estado, preocupa-me as dificuldades financeiras que muitas famílias estão a viver compromissos assumidos que se matem inalteráveis mas o vencimento de facto diminuiu...”	Problemas/De smotivação\Fi nanças
		“...problemas na família, muitos divórcios que eu tenho conhecimento que tem de facto tem havido, são geradores de enormes dores de enormes sofrimentos. ...”	Problemas/De smotivação\Familiar
		“...a colocação dos nossos militares preocupa-me bastante isso porque ela é geradora de uma panóplia de dificuldades que tem a ver com a família tantas vezes é assim estamos numa hierarquia nem sempre é possível a colocação de um militar perto de casa derivado se calhar a uma promoção tantas vezes leva a ter que se distanciar da seu ambiente próprio da proximidade da sua família isso é gerador de agonias familiares isso preocupa-me imenso...”	Problemas/De smotivação\Deslocamento
		“...Problemas de natureza orgânica na instituição preocupa-me de facto muito, considero que é um problema estrutural de uma instituição e aqui na Guarda eu sinto com muita acuidade...”	Problemas/De smotivação\Ambiente conjuntural
	E2	“...não poderem fazer com que os filhos tenham uma educação como eles pretendiam...”	Problemas/De smotivação\Familiar
		“...não poderem pagar a casa...”	Problemas/De smotivação\Fi nanças
	E3	“...a realidade e aquilo que num contexto geral que tem a ver com as instituições, que tem a ver com os quadros dirigentes, que tem a ver com a tutela, que tem a ver com os meios diferentes, que tem a ver com a comunidade onde estão inseridos, que tem a ver com a opinião pública, com a pressão dos órgãos de comunicação...”	Problemas/De smotivação\Desvalorização social
		“...o pessoal está a viver e não é só os agentes, é a nível de agentes até passando já, pelo escalão intermédio de chefes e inclusive oficiais e não poucos, é a grande dificuldade em conciliar digamos, aquela velha questão da teoria e a prática, aquilo que tem assumidos como princípios e que efetivamente corresponde a imagem que cada um impõe a si próprio e aquilo que tem como conceito do bom desempenho da sua função e de se realizar como pessoa e como profissional dentro desta carreira policial...”	Problemas/De smotivação\Carreira
	E4	“...E depois a falta de incentivos na carreira e falta de incentivos também depois profissionalmente...”	Problemas/De smotivação\Ambiente conjuntural
		“...desmotivação vem., porque da parte governamental e não só não há objetivos para eles...”	Problemas/De smotivação\Ambiente conjuntural
		“...Dá-me a entender que hoje os militares são aceites, dá-me a entender que não são precisos, aceitam-se porque é um, enfim um bem menor, ...”	Problemas/De smotivação\Desvalorização social
		“...E depois a falta de incentivos na carreira e falta de incentivos também depois profissionalmente ...”	Problemas/De smotivação\Carreira
	E5	“...compromissos que foram assumidos na altura, conscientemente e numa outra situação até de forma inconsciente porque prevendo estas situações as pessoas arriscaram e se calhar algumas arriscaram mal, enfim a necessidade muitas vezes obriga a isso, mas as situações de cortes orçamentais atualmente obriga que as pessoas tenham que fazer uma ginástica bastante grande e as dificuldades são cada vez maiores e depois isso reflete-se até na vida da própria unidade...”	Problemas/De smotivação\Fi nanças
		“...muitas despesas com deslocações e sobretudo para aqueles que já tinham constituído família, também eram de certa forma encargos e dificuldades e problemas e preocupações que surgiam, se bem que nalgumas situações até as próprias famílias eram deslocadas enfim para junto das unidades...”	Problemas/De smotivação\Fi nanças
	E6	“...O Segundo grande problema deriva do facto, de uma coisa que já o meu comandante do corpo de alunos quando entrei para Academia Militar me disse, que é, quem quer enriquecer não vêm para a tropa, ou seja o fator material. ...”	Problemas/De smotivação\Fi nanças

		“...Existe neste momento um conflito, no meu entendimento, geracional no interior das forças Armadas entre uma postura institucional de serviço e uma postura ocupacional, ou seja, se existe um conjunto de gerações que encaram a missão militar como uma missão de serviço como uma missão, em que o valor individual é um segundo plano em relação ao primeiro existe uma geração ou um conjunto de gerações em que a função militar é uma ocupação em que o valor da pessoa está primeiro que o valor da instituição, esse é o primeiro grande. ...”	Problemas/Desmotivação\Carreira
		“...a motivação das pessoas chegar a casa e não poder dar de comer a casa aos filhos ou chegar a casa e não poder dar educação aos seus filhos. ...”	Problemas/Desmotivação\Familiar
		“...as motivações dos militares agravada pelo facto de, por estarem a ser tratados de forma ainda minimalista relativamente a outros estados da sociedade, portanto não há uma atenção do poder político pelos militares nomeadamente naquilo que concerne no estatuto da condição militar portanto não podemos nem devemos, nem nós nem as forças de segurança, nem podemos nem devemos ser tratados como o resto como qualquer funcionário...”	Problemas/Desmotivação\Desvalorização social
	E7	“...É termos uma Troika em Portugal portanto isso tem consequências depois em termos financeiros que se um cidadão comum já foi, nomeadamente os funcionários públicos que já tiveram 30% de cortes eu já tive mas de 30%, obviamente que, para uma praça para um sargento para um capitão que está no início da sua vida é obviamente que isso é algo que afeta o Moral...”	Problemas/Desmotivação\Finanças
		“...um dos primeiros grandes problemas é o ambiente conjuntural. ...”	Problemas/Desmotivação\Ambiente conjuntural
		“...Esse é o maior problema que vemos hoje pessoas que tinham determinadas expectativas, portanto uma pessoa que em 2008 estava a pensar em ser major em 2014 que ia ganhar x não está a ganhar, nem sequer foi promovido...”	Problemas/Desmotivação\Carreira
	E8	“...quando temos problemas pessoais de natureza financeira que afetam os nossos subordinados esses constrangimentos refletem-se depois na disponibilidade para viver a vida militar portanto eu diria que esses são os principais problemas que eu identifico nos meus subordinados. ...”	Problemas/Desmotivação\Finanças
	E9	“...Considero que o principal problema de uma organização como as FA prende-se com a falta de motivação, provocada pela falta de missões operacionais que Moralizem o militar, ou o excesso de missões ordinárias (Exemplo elevado número de serviços) que podem provocar cansaço e de alguma forma desmoralização...”	Problemas/Desmotivação\Carreira
3	E1	“...Sem duvida que sim, sem duvida que sim e afetam muito...”	Problemas afetam o Moral?Sim
	E2		
	E3	“...Como é obvio, ...”	Problemas afetam o Moral?Sim
	E4	“...Um bocadinho tudo tem as suas consequências não é? As causas têm as suas consequências, logo com certeza que se as pessoas andam desmoralizadas ou que não estão incentivadas é logico que se nota no comportamento...”	Problemas afetam o Moral?em parte
	E5	“...São problemas que enfim afetam a vida da unidade, afetam a Moral pessoas e as pessoas andam preocupadas e muitas vezes não sabem como é que hão de resolver...”	Problemas afetam o Moral?Sim
	E6	“...Claramente! Claramente! Afeta a Moral transversalmente de toda a gente! Do General-Chefe ao soldado mais moderno...”	Problemas afetam o Moral?Sim
	E7	“...Esses problemas afetam o Moral da tropa pelas razões que já aponte. ...”	Problemas afetam o Moral?Sim
	E8	“...Claro! Sem dúvida! Se eu tiver em minha casa, eu tenho duas filhas, se eu em minha casa não conseguir ter condições de vida, com qualidade de vida proporcionar essa qualidade de vida mínima que seja a minha família, que é o meu núcleo que é a razão pela qual eu trabalho, isso naturalmente que afeta o meu desempenho...”	Problemas afetam o Moral?Sim
	E9	“...Sim...”	Problemas afetam o Moral?Sim

4	E1	“...ainda hoje de manhã eu estive, às quintas-feiras de manhã passo no centro clínico da guarda que é a nossa infraestrutura de saúde onde celebro a eucaristia visito os doentes contacto também quando possível com os profissionais de saúde. Preocupa-me a falta de saúde que procuro acompanhar preocupa-me os reclusos da guarda que também procuro acompanhar fui educado a privilegiar na minha ação de padre, de cristão, mas particularmente de padre dos que mais que sofrem eu aprendi no evangelho que esses tem que ser privilegiados porque são privilegiados no coração de Deus tem que ser privilegiados na ação de um capelão preocupa-me os que estão reclusos e compete-me a mim assisti-los e sempre olhar para eles com um espaço onde a dignidade humana existe...”	Funcionamen to\Solidarieda de
		“...temos como missão também a celebração da fé para quem o queira e temos uma serie de celebrações ao longo do ano organizadas, quer dia da unidade, algumas unidades tem por hábito mandar celebrar a eucaristia no dia que celebram a unidade a celebração da padroeira da guarda nacional republicana tem como padroeira Nossa Senhora do cabo. Foi a própria guarda que solicitou, solicitou através do ordinário castrense da altura que era o cardeal patriarca de lisboa o cardeal António Ribeiro que fosse pedido ao santo padre que fosse proclamada uma padroeira e quando a guarda celebrava os 75 anos de existência a padroeira foi proclamada. Nossa Senhora do Carmo. Carmo vem de Carmelo, Carmelo significa um jardim, um jardim fecundo e eu vejo em Nossa Senhora do Carmo um desafio de facto a fecundidade de ação da Guarda Nacional Republicana que Nossa Senhora sua padroeira é uma motivação. Celebramos sempre a padroeira no dia litúrgico da celebração da padroeira que é no dia 16 de Julho, fazemos até em parceria com a ordem terceira do Carmo que está ali sediado ali no largo do Carmo onde se encontra o comando geral da Guarda Nacional republicana e Nossa Senhora entrou muitíssimo bem na guarda. São muito poucas unidades, muito poucas, são duas ou três ou só, unidades da guarda que não tem uma imagem de Nossa Senhora e todos os contingentes querem levar uma imagem de Nossa Senhora querem ser acompanhados por essa expressão de proteção maternal de Nossa Senhora, e estou me a lembrar por exemplo na semana passada recebi o pedido oficial feito pela unidade de intervenção que tem por responsabilidade formar o contingente que dentro de algum tempo, ainda não esta marcada a data da partida, mas está praticamente iminente, de um contingente que vai para a republica centro africana desempenhar uma missão. Todos os contingentes que a guarda projetou em cenários internacionais foram acompanhados da imagem da Nossa Senhora do Carmo padroeira da guarda nacional republicana e por aqui se vê que facto há uma resposta a esta oferta que o serviço de assistência religiosa de âmbito especificamente religioso e pontual portanto há celebrações litúrgicas da eucaristia. De facto acontece muito haver reuniões de militares de confraternização e muitos deles pedem a presença do capelão e a celebração da eucaristia. ...”	Funcionamen to\Religioso
		“...a assistência religiosa tem uma função também, formativa até de âmbito humano mesmo, não eu porque não eu, eu não tenho responsabilidade de dar aulas mas o capelão da escola da guarda que está sediada em Queluz o comando está sediado em Queluz é professor de ética e liderança na escola da guarda, portanto a assistência religiosa está a colaborar na formação humana, ética dos seus militares através do capelão que está lá sediado. ...”	Funcionamen to\Instrução
	E2		
	E3	“...como é que eu exerço a minha missão nesta unidade, eu não exerço, eu todos os dias tenho a consciência que não faço nada, desde que de que para cá vim que foi sempre com a perspetiva de haver mais gente, graças a deus tenho contado em determinadas emergências e determinadas situações uma delas paradigmática, que por exemplo ter dois funerais ao mesmo tempo daqueles que implicam a presença do capelão e da assistência religiosa dois agentes mortos no mesmo dia na amadora um tem funeral na guarda outro tem o funeral junto de Penafiel, como é que vamos valer? Graças a deus contei com a colaboração de um capelão militar de la do norte que se inseriu e contou com a presença porque eu não podia estar. ...”	Funcionamen to\Religioso
	E4	“...partilha material de bens com aqueles que precisam fazendo uma partilha a nível de unidade para chegar aqueles mais carenciados...”	Funcionamen to\Solidarieda de
		“...aconselhamento pessoal ou outro género, ...”	Funcionamen to\Instrução
		“...O capelão está 24horas de serviço durante o ano inteiro disponível para aquilo que for preciso, portanto desde os sacramentos, de batismo, casamentos...”	Funcionamen to\Religioso
	E5	“...presença de igreja no meio dos militares...”	Funcionamen to\Religioso
	E6	“...Portanto quando eu estava a comandar o batalhão de Santa Margarida havia um capelão para a brigada. Eu via-o nas cerimónias ponto! ...”	Funcionamen to\Religioso
		“...O capelão promoveu uma coisa, ir assistir a missa católica dos americanos, não era católica era evangelista, um intercâmbio dos capelães, foram n gajos, foi espetacular ...”	Funcionamen to\Religioso
	E7	“...tinha o seu um grupo de jovens que ele acompanhava vidas difíceis...”	Funcionamen to\Instrução

		“...tinha um pequeno coro durante o período que eu estive a comandar construiu uma capela, por iniciativa minha e com o apoio da minha tropa porque quando cheguei ao regimento não tinha capela, a capela do palácio de Queluz deixou de dar apoio ao regimento, fechou e nós um armazém, portanto com o apoio da tropa e com a motivação também da tropa, conseguimos construir uma capela naquilo que era uma antiga prisão...”	Funcionamento\Religioso
	E8	“...a última vez que foi lá era no dia da unidade, fazer a cerimônia de homenagem aos mortos...”	Funcionamento\Religioso
	E9		
5	E1	“...também ajudá-los a ver as coisas numa perspectiva que eles não são obrigados a ter, que é uma perspectiva que nós temos, nós capelães temos a obrigação de ter humana, ética e espiritual...”	Importância do SAR\elemento mediador
		“...chamar a atenção para situações de dificuldades militares que constituem as suas unidades...”	Importância do SAR\elemento de aproximação
	E2	“...núcleo de apoio ao comando é fundamental é uma forma de a gente estar a interagir com toda a gente e de podermos ajudar a diminuir determinadas situações que possam ser negativas e possam ser superadas quando se atua logo automaticamente quando estamos precisamente ali em cima do acontecimento e é uma ajuda, é uma ajuda...”	Importância do SAR\elemento mediador
		“...o comandando conta sempre com o capelão para poder ajudar em todas as áreas podem ser em familiares, poder ser mesmo nestas áreas difíceis de dificuldades mesmo na morte de alguém, o acompanhamento, eu tive, foi infelizmente temos tido situações dessas e é uma mais-valia precisamente para ajudar...”	Importância do SAR\elemento de apoio
	E3	“...Todos me dizem e que eu tenho sentido sempre aqui é que consideram-na fundamental têm também a preocupação de criar uma forma de autonomia de independência mas ao mesmo tempo de cuidado de grande proximidade e de apoio...”	Importância do SAR\elemento de aproximação
		“...Todos me dizem e que eu tenho sentido sempre aqui é que consideram-na fundamental têm também a preocupação de criar uma forma de autonomia de independência mas ao mesmo tempo de cuidado de grande proximidade e de apoio...”	Importância do SAR\elemento de apoio
		“...o gabinete do capelão esteja na estrutura central da polícia esteja na estrutura central da polícia junto ao gabinete dos quadros superiores e dos centros de decisão para poder haver um melhor acompanhamento...”	Importância do SAR\elemento de apoio
	E4	“...Em que os problemas sejam postos depois, sejam equacionados e resolvidos...”	Importância do SAR\elemento de aproximação
		“...Necessariamente é o braço direito, um dos braços direitos do comandante...”	Importância do SAR\elemento de apoio
	E5	“...participando também em atividades culturais, recreativas tudo de apoio e de ocupação de tempos destinados aos militares para que esses tempos mortos muitas vezes não fossem tempos fúteis, enfim inúteis que as pessoas os pudessem ocupar no bom sentido. ...”	Importância do SAR\elemento dinamizador
		“...Mas os capelães militares excecionalmente numa ou noutra situação mas regra geral foram sempre pessoas muito bem aceites pelo comando das unidades no sentido de apoiar... apoiar em determinadas situações não apenas na parte religiosa mas sobretudo na parte do Moral do bem-estar...”	Importância do SAR\elemento de apoio
	E6	“...aquilo que ele conseguir resolver, aquilo que ele conseguir debelar, ...eu não quero saber que a namorada do gajo que ta no Kosovo... anda a chateá-lo no Facebook, quer dizer diz-me pouco, agora ao capelão se calhar diz-lhe muito o capelão tem que ter uma ação junto do gajo...”	Importância do SAR\elemento mediador
		“...O capelão é um concelheiro técnico do comandante...”	Importância do SAR\elemento de aproximação
		“...acima de tudo um oficial de Estado-Maior de apoio do comandante...”	Importância do SAR\elemento de apoio
	E7	“...é um elemento de apoio e de motivação mas antes da motivação está o apoio...”	Importância do

			SAR\elemento de apoio
		“...o caso de capelão não, vem pensado ele está no meio deles as pessoas vem mais o bem do que vem o mal e querem e resolver os problemas não é, e é um bom assessor do comandante no sentido de ele primeiro obter informação mais fidedigna e depois resolver os problemas não usar para resolver problemas não é, atenção, ele não está para resolver problemas, o capelão não é o comandante, mas é digamos um braço longo do comandante para a “paz” e para estabilidade emocional das pessoas no regimento e isso funciona, em complemento daquilo que são os comandantes de companhia, ele também fala com os comandantes de companhia fala com os comandantes de batalhão antes de vir falar comigo...”	Importância do SAR\elemento mediador
		“...através dos capelães consigo identificar determinados problemas que passam dentro da unidade em determinados escalões, não é o comando da companhia ... mas no comando do regimento nós estamos mais afastados comandamos a tropa obviamente temos comandantes de batalhão tenho uma ligação privilegiado aos comandantes de companhia mas não tenho a ligação a tropa, eles é que são os comandantes ...”	Importância do SAR\elemento de aproximação
	E8	“...Não sei responder a isso porque neste momento na minha unidade, é claro que estou recetivo se houvesse um capelão e o capelão estar lá e andar lá no meio e como já aconteceu no meu comando de outras unidades de escalões mais baixos, estou recetivo e porta aberta e cinco estrelas, agora não sei porque não experienciei isso recentemente para te poder dizer que: - Quando ele lá estava funcionou espetacularmente quando ele não estava... Não tenho essa referência recente mas acredito que se ele fosse uma pessoa motivada claro que sim era uma mais-valia ou se tivesse um psicólogo na unidade de certeza que teria mais sucesso porque identificava mais cedo alguns problemas etc., um psicólogo um capelão um médico, são elementos de Estado-Maior especial que nenhum comandante deve, tal como o concelheiro jurídico, ou o legal advisor, são ferramentas que hoje em dia devem acompanhar a ação de comando, sempre, mas não tenho, de uma forma assertiva e rigorosa, não tenho dados para te dizer como é que era, como é que classifico. Nem se quer sei de uma unidade que se possa dizer que sem o capelão foi assim e com o capelão vai ser assado, mas espero que tu encontres essa unidade para te ajudar aí no teu trabalho.” ...”	Importância do SAR\Não sabe
	E9	“...Tempos houve em que já o fiz, quer para casos pontuais, quer promovendo reuniões da subunidade, por classe, por género, ou com todos. ...”	Importância do SAR\elemento dinamizador
6	E1	“...é dialogando, é conversando, porque move-nos o mesmo objetivo que é o bem, que é o bem comum dos militares e eu sou feito para servir e estou aqui de facto num comando que existe precisamente para apoiar quem anda lá fora...”	Interação\Diálogo\Frontalidade
	E2	“...Dialogando...”	Interação\Diálogo\Frontalidade
	E3	“...do ponto de vista também funcional portanto as coisas podem ser tratadas sempre no momento...”	Interação\Diálogo\Frontalidade
		“...é suposto haver uma confiança absoluta e que as coisas devem tocar no essencial porque apercebe-se que o que esta aqui em jogo de acessório tem que ser tratado e tem que se tratado...”	Interação\Lealdade
	E4	“...Através de iniciativas comuns programadas para as unidades, há uma calendarização de atividades e o comando com o serviço de assistência religiosa colaboram e intensificam as atividades não é? Outras que se propõem para que o bem-estar, digamos assim, do pessoal seja uma realidade nas unidades...”	Interação\Integração
	E5	“...Claro que o capelão é um elemento da unidade faz parte do comando da unidade do grupo de apoio ao comandante da unidade e qualquer assunto qualquer situação qualquer atividade qualquer proposta tem de ser... tem de ter o conhecimento da unidade do comandante da unidade e é o próprio comandante que depois determina faça-se ou não se faz... é bom fazer-se? Não é bom? É bom fazer-se nesta altura? Nesta altura não é tão aconselhável? Vamos procurar outras alturas...”	Interação\Integração
	E6	“...Mas o capelão é claramente o gajo que trás e relembra diariamente ao comando que as pessoas são para ser tratadas como pessoas...”	Interação\Alerta/Informação
	E7	“...A forma de interagir é de reuniões semanais...”	Interação\Diálogo\Frontalidade
		“...ele está comigo livre e fala livremente sem ter a pressão com alguém que esteja ali, que tenha poder sobre a tropa que ele vai falar bem ou mal ...”	Interação\Diálogo\Frontalidade

		“...E cá esta o tentar resolver problemas, prevenir antes que aconteçam determinadas coisas. Há coisas que ficam no foro do capelão e que ele não diz, e portanto se é em confissão que ele recebe o pedido de apoio ele não me diz ele só diz: - Olhe o Manuel António tem uns problemas pessoais, eu não posso dizer meu comandante obviamente foi no âmbito da confissão que eu soube, mas é importante o meu comandante acompanhá-lo que ele vem ter comigo e pediu-me ajuda...”	Interação\Lealdade
	E8	“...É assim na minha unidade não interage porque não existe por isso eu nem sequer posso dizer que se tivesse um capelão as coisas estariam melhores! Não posso dizer isso. ...”	Interação\Não existe
	E9	“...O Sr. Capelão faz parte do EM pessoal do meu Comandante. ...”	Interação\Integração
7	E1	“...Pode auxiliar no Moral...”	Pode auxiliar no Moral\Sim
	E2	“...Sim completamente...”	Pode auxiliar no Moral\Sim
	E3	“...Se não considera-se não estava cá...”	Pode auxiliar no Moral\Sim
	E4	“...Claro que pode! ...”	Pode auxiliar no Moral\Sim
	E5		
	E6	“...Pode auxiliar muito ou ser muito pernicioso...”	Pode auxiliar no Moral\Outro
	E7	“...Pode...”	Pode auxiliar no Moral\Sim
	E8	“...Não sei, depende do capelão. Eu já trabalhei com capelães verdadeiramente fabulosos, fantásticos, em que eram verdadeiramente diferenciadores, e também já tive um capelão na minha unidade na brigada mecanizada em que ele só ia a minha unidade no dia da unidade para fazer lá a cerimónia de homenagem aos mortos, portanto depende essencialmente das pessoas é verdade que o sendo capelão... é quase um salvo-conduto para se aproximar das pessoas e é como tudo um capelão funciona como os padres nas paróquias, eu pertenço a paróquia de Caxias e tinha um padre que ninguém gostava dele depois o padre foi-se embora e veio outro e toda a gente gosta deste, a igreja passou a estar cheia, portanto na vida militar será exatamente a mesma coisa eu já tive uma missão no Kosovo com um padre que agora está no vaticano, padre Rui Lopes, capelão Rui Lopes que é Tenente-Coronel Conheces? Que é uma pessoa extraordinária com uma dimensão humana muito grande e com uma forma de se aproximar das pessoas invulgar e fez um trabalho excelente na missão do Kosovo, um trabalho excelente de contacto permanente etc., epá e já trabalhei com outros capelães que não vale a pena estar aqui a dizer o nome porque todos nós temos as nossas vulnerabilidades, que epá, eles estarem lá ou não estarem era a mesma coisa. Eles estarem lá no sítio ou não estarem era mais um gajo que ia almoçar a messe de oficiais portanto há não capelães que fazem trabalho muito de muito mais incentivo e com muito mais conteúdo do que os capelães. Agora a experiência de vida que eu tenho é esta é que um capelão é importante se ele fizer um trabalho que é destinado fazer e fizer essa tal postura de proximidade em relação aos problemas dos militares. Epá agora um capelão que está lá porque sim não vejo que faça diferença nenhuma e eu sou católico praticante e digo isto com algum substrato e conhecimento de causa que experienciei muitas coisas diferentes. Se a pergunta se eu gostava e seu eu acho que devia ser diferenciador? A resposta é claramente que sim se eu acho que se agora se apresenta-se um capelão na minha unidade e ...se as coisas iam mudar muito? Não sei, tal como eu agora não se sei se aparece-se agora um médico na minha unidade que não tenho médico que trabalhamos com o centro de saúde de santa margarida se passa-se a ter um médico dentro do quartel ... iam haver menos problemas ao nível sanitário? Também é discutível. Agora sim gostava que fosse diferenciador, gostava de ter essa estatística, espero que o teu trabalho no fim possa dizer isso, mas essencialmente eu acho que depende das pessoas de ser diferente de deixar marca nos outros, esta é a minha leitura da coisa, não é por uma pessoa ser capelão que vai ser diferente ou que vai fazer as coisas melhor é a disponibilidade e a vontade que ele tem para fazer as coisas bem-feitas e de deixar marca nas pessoas, é esta a minha leitura...”	Pode auxiliar no Moral\Outro
	E9		
	E1	“...aproximando, estando identificando os problemas e identificam-se como eu dizia há bocadinho aproximamo-nos...”	Como pode auxiliar no Moral?\Proximidade
	E1	“...Identificar esses atritos que as vezes encontra nos seus quartéis e com diplomacia, ...”	Como pode auxiliar no Moral?\Identificação de Problemas

	E2	“...estarmos na formação...”	Como pode auxiliar no Moral? Inicia tivas/atividades
		“...no apresentar as situações...”	Como pode auxiliar no Moral? Identificação de Problemas
		“...interação com as pessoas...”	Como pode auxiliar no Moral? Proximidade
	E3	“...Proximidade procurar estar próximo na hora certo e sentido que comungo e que vivencio	Como pode auxiliar no Moral? Proximidade
	E4	“...presença é importante e estabelece-se um clima de amizade entre os militares...”	Como pode auxiliar no Moral? Proximidade
		“...através das iniciativas...”	Como pode auxiliar no Moral? Inicia tivas/atividades
		“...através da disponibilidade do capelão e da presença do capelão todos os dias da amizade que se vai criando entre os militares...”	Como pode auxiliar no Moral? disponibilidade
	E5	“...o capelão teve oportunidade até porque fazia parte da instrução do plano de instrução e dos horários de instrução, o capelão tinha aulas, chamava aulas de mcm Moral cívica e militar, aulas que estavam dentro do programa e com horas específicas e marcadas e o capelão tinha que dar essas horas e das...essas e outras que fossem necessárias. ...”	Como pode auxiliar no Moral? Inicia tivas/atividades
		“...o capelão tinha a sua disposição esse tempo para falar determinados temas sobre serviço militar, sobre família, sobre temas específicos e que eram propostos da capelanía mor ou da parte do Exército, temas que o capelão podia é conversar é apoiar é falar é ouvir e muitas vezes ouvir as dificuldades que os militares sentiam. E era nesse sentido muitas vezes saber ouvir...os militares muitas vezes precisam de alguém que os saiba escutar que os ouça, às vezes não só para pôr dificuldades situações problemas, às vezes apenas para desabafo, pessoas que precisam de desabafar e às vezes não têm não sabem com quem desabafar e sobretudo pessoas de confiança e o capelão é sempre uma pessoa em quem os militares devem confiar. ...”	Como pode auxiliar no Moral? Proximidade
	E6		
	E7	“...ganhando confiança da tropa...”	Como pode auxiliar no Moral? Proximidade
		“...sendo um interlocutor válido do comandante...”	Como pode auxiliar no Moral? Identificação de Problemas
		“...Sendo o Sr. Capelão um militar que interage com muita naturalidade e espontaneidade, criando empatia com os demais, considero que é uma pedra importante nos aspetos do Moral, pois fruto da sua condição conseguirá ajudar o militar a ultrapassar ou atenuar as dificuldades que possui neste âmbito. ...”	Como pode auxiliar no Moral? Identificação de Problemas
	E8		
	E9	“...estando presente...”	Como pode auxiliar no Moral? disponibilidade
		“...Sendo o Sr. Capelão um militar que interage com muita naturalidade e espontaneidade, criando empatia com os demais, considero que é uma pedra importante nos aspetos do Moral, pois fruto da sua condição conseguirá ajudar o militar a ultrapassar ou atenuar as dificuldades que possui neste âmbito. ...”	Como pode auxiliar no Moral? Proximidade

8	E1	“...O serviço de assistência religiosa faz as suas ofertas, são as suas propostas de diversa ordem, algumas são de âmbito celebrativo, peregrinações, celebrações litúrgicas de diversa ordem, algumas delas dependem do ano litúrgico sobre o tal da páscoa outras tem a ver com a própria unidade, dias da unidade ou não, tem as peregrinações são as propostas que são feitas, há duas que são históricas e que continuam-se a realizar, que é a peregrinação a Lurdes e a peregrinação a Fátima isto são, há propostas de natureza formativa encontros de casais o Ordinato Castrense costuma fazer dois encontros de casais por ano um deles é sempre realizado na costa da Caparica é um infraestrutura dos serviços sociais nossos que nos acolhe sempre, acolhe os casais das forças Armadas e das forças de segurança para este encontro que eu acho que é facto muito interessante, são ofertas que o serviço de assistência religiosa, propostas, na liberdade de cada um há aceitação e não há aceitação muita gente se inscreve, depende também das iniciativas e as pessoas também são livres de aceitar ou não aceitar essas propostas que são feitas e vamos tendo respostas, vamos tendo respostas é claro que as respostas muitas vezes não são condicionadas só pela vontade ou não vontade há uma serie de fatores também, determinantes para a aceitação destas propostas por exemplo estou a pensar em Lurdes esta a decorrer as inscrições termina no final deste mês de março e todos os anos tem havido menos adesão e gente sabe porquê, a crise económica que também atinge também os nossos militares, afeta a participação nesta atividade que exige que se tenha dinheiro para pagar a viagem porque a participação das atividades da assistência religiosa é sem dispêndio para a fazenda nacional e há uma serie de fatores também que são determinantes para adesão a algumas iniciativas e como estas seguramente que exijam que se pague os custos da participação. Mas como digo, são propostas que são feitas e vai havendo respostas e vai havendo respostas a estas propostas que são feitas aos militares. ...”	Classificação da Influência do SAR\Reduzida/ Incerta/Irrelevante
	E2	“...mas eu penso que é extremamente importante porque as pessoas sentem-se realizadas e bem quando nós estamos...”	Classificação da Influência do SAR\Importante
	E3	“...A influência é muito relativa, é óbvio...”	Classificação da Influência do SAR\Reduzida/ Incerta/Irrelevante
	E4	“...Classifico assim em termos de, é uma mais-valia, é uma mais-valia para a força aérea poder contar com o serviço de assistência religiosa, aqui no comando e não só nas unidades. Alguém que está disponível para receber quem quer que seja as horas que for portanto um porta aberta que se encontra uma porta aberta que se encontra para quem quer que seja e as horas que for e com quem for sem problemas nenhuns...”	Classificação da Influência do SAR\Reduzida/ Incerta/Irrelevante
	E5	“...O serviço de assistência religiosa, a presença do capelão, o capelão é sempre um sinal, é uma presença, é um apoio, é um auxílio, é alguém que é olhado não como mais um mas como alguém que é importante...”	Classificação da Influência do SAR\Importante
	E6	“...No dia-à-dia das unidades a influência do serviço de assistência religiosa depende daquilo que o comandante e o capelão souberem fazer. Se o capelão só aparece para a missa de domingo no regimento ou para a missa do dia da unidade não tem influencia rigorosamente nenhuma. Se o capelão aparece com o comandante onde menos se espera a hora que menos se espera no momento que menos se espera a fazer isto que a gente esta a fazer que é beber uma boa imperial então temos capelão temos serviço de assistência religiosa. O Problema é o que hoje em dia se passa é que um capelão tem cinco unidades. Devemos ter capelão nas forças Armadas? É outra folha de obra, não é essa que estamos a falar é outra folha de obra! Eu que vivi os dois modelos digo-te claramente em operações sim no dia-à-dia ou nós temos capelões novos, ... próximos das pessoas próximos dos nossos militares a colaborarem que é gerida pelo oficial de pessoal que é o Moral e bem-estar. Que é uma ação gerida pelo oficial pessoal onde se devem fazer propostas onde deve haver um plano de ação onde devem haver objetivos a atingir. Muito pouca gente tem, eu levei para o Kosovo, eu fiz a minha função. Eu tinha um programa de ação social, eu tinha um programa de apoio social, eu tinha um programa de formação e tudo isto são fatores motivadores do mesmo. E o capelão ou faz isso ou se é só para tar no dia da unidade ao lado comandante mas vale nem estar, só atrapalha porque o comandante nem olha para ele. Portanto depende! A pergunta que tu me fizeste da importância do serviço religioso depende da importância que o serviço religioso quer dar...”	Classificação da Influência do SAR\Reduzida/ Incerta/Irrelevante
	E7	“...É positiva se não for é porque ou comandante ou o capelão estão mal não é? ...”	Classificação da Influência do SAR\Positiva

	“...Eu acho que o serviço é muito importante independentemente de nos estarmos num país que não é assumidamente católico apostólico romano há liberdade do movimento religiosa em Portugal e se houver um capelão que seja de outra profissão religiosa é bem-vindo, se aparecer um muçulmano se aparecer um presbiteriano seja lá quem me apareça vai ajudar o comandante desde que faça o seu trabalho desde que não se meta no trabalho do comandante desde que faça o seu trabalho será sempre uma ajuda se um leva 50 pessoas a missa e o outro levar 10, aquelas 10 são importantes também e isso também é importante...”	Classificação da Influência do SAR\Importante
E8	“...Não acho que o capelão só por ser capelão é diferenciador. Se me dissessem que o serviço de Assistência religiosa acabava amanhã nas forças Armadas... Eu não acho que as forças Armadas, epá, entrassem num túnel sem fim e que era a desgraça e que ia tudo acabar, não é a minha leitura, mas acho que o serviço de assistência religiosa se cumprir a sua missão aos baixos escalões e não aos altos escalões, que é o serviço de assistência religiosa aos coronéis e tenentes-coronéis e não fala com o soldado, não sei para quê que isso serve sinceramente, é o que eu tenho para dizer e volto a dizer que sou católico e que sou praticante e por sei a importância que o catolicismo tem na minha vida, sei a importância que tem na minha vida. Dentro da unidade já vi a banda larga toda desde o mais negativo até ao mais positivo e por isso não acho que seja a estrutura estrutural. Ainda por cima vê-se a importância que o serviço de assistência religiosa dá, em que tem um capelão para a área de Santa Margarida e Tancos que é o centro de gravidade do Exército. Se calhar aqui em Lisboa tem cinco ou seis ou sete ou oito ou nove ou dez não sei, não faço ideia nem quero deixar aqui a ideia de uma coisa... preto no branco é que a área de Santa Margarida e Tancos tem um e acho que é coronel, pronto é o que tenho para dizer... A verdade é que a brigada mecanizada não tem um capelão, epá é só, o outro foi para casa e não tem nenhum capelão, portanto não há missa, não há serviço religioso, não há nada, ...”	Classificação da Influência do SAR\Reduzida/ Incerta/Irrelevante
E9	“...Penso que em TN, em tempo de paz, numa cidade como Lisboa, os militares, apesar de muitos se encontrarem na situação de deslocados, possuem muitas solicitações vindas do exterior e que quando procuram ajuda não o fazem dentro das portas do quartel. Neste sentido, considero que a influência do Sr. Capelão poderá ser reduzida, e, eventualmente, será essa a razão pela qual o mesmo não está em permanência nesta Unidade. ...”	Classificação da Influência do SAR\Reduzida/ Incerta/Irrelevante

Apêndice F – Amostra

Quadro 22- Descrição da Amostra das Entrevistas

Entrevistado	Posto	Arma	Nome	Função/ Cargo	Ramo
E1	Coronel/Intendente	Serviço de Assistência	Agostinho Rodrigues de Freitas	Capelão	Guarda Nacional Republicana
E2	Major/ Capitão Tenente	Serviço de Assistência	Licínio Luís Assunção da Silva	Capelão	Armada
E3	Coronel/Intendente	Serviço de Assistência	João Luís Correia Fanha da Graça	Capelão	Polícia de Segurança Pública
E4	Coronel/Intendente	Serviço de Assistência	Joaquim Marques Martins	Capelão	Força Aérea
E5	Coronel/Intendente	Serviço de Assistência	João Manuel Marques de Matos	Capelão	Exército
E6	Coronel/Intendente	Infantaria	Paulo Emanuel Maia Pereira	Comandante	Exército
E7	Coronel/Intendente	Artilharia	João Jorge Botelho Vieira Borges	Comandante	Exército
E8	Tenente-Coronel	Cavalaria	José Carlos da Silva Mello de Almeida Loureiro	Comandante	Exército
E9	Major/Capitão Tenente	Cavalaria	Nuno Lourenço Alvares Alves de Sousa	Comandante	Exército

Quadro 23 - Caracterização da amostra quanto à unidade onde prestam servidos os sujeitos.

	Frequência	Percentagem
Quartel da Cavalaria	30	49.2
Regimento de Lanceiros	31	50.8
Total	61	100.0

Quadro 24 - Caracterização da amostra quanto à categoria dos sujeitos.

	Frequência	Percentagem
Oficial	10	16.4
Sargento	21	34.4
Praça	30	49.2
Total	61	100.0

Quadro 25 - Caraterização da Amostra quanto à idade dos Sujeitos

	Frequência	Percentagem
<30 Anos	51	83.6
31-40 Anos	7	11.5
>40 Anos	3	4.9
Total	61	100.0

Quadro 26 - Caracterização da Amostra quanto ao gênero dos sujeitos

	Frequência	Porcentagem
Masculino	54	88.5
Feminino	7	11.5
Total	61	100.0

Apêndice G – Análise Quantitativa

Quadro 27 - Descritivo das respostas ao Questionário (Valor máximo, valor mínimo, média)

	N	Mínimo	Máximo	Média
Considero que a assistência religiosa é importante para os militares	61	0	4	2.48
Recorro com frequência ao apoio religioso, nomeadamente através do Capelão da minha Unidade	61	0	2	.48
Considero o Capelão como uma pessoa próxima, disponível e capaz de me ajudar quando tenho problemas	61	0	4	1.52
A missão da assistência religiosa está exclusivamente relacionada com a celebração de cerimónias religiosas	61	0	4	1.52
Obtenho sempre conforto quando falo com o Capelão mesmo que não seja sobre questões religiosas	61	0	3	1.39
Considero importante a existência de um Capelão na minha Unidade	61	0	4	2.26
A assistência religiosa só é relevante para os militares Católicos praticantes	61	0	4	1.93
Quando, por algum motivo, me sinto mais “em baixo”, ajuda- me muito ter uma conversa com o Capelão	61	0	3	1.16
Vejo o Capelão como uma pessoa que transmite valores, o que constitui para mim uma mais – valia	61	0	4	1.93
Há certo tipo de questões ou problemas em que só o Capelão me pode ajudar	61	0	3	1.31
Considero o Capelão como uma pessoa dinamizadora, promovendo as relações interpessoais.	61	0	4	2.03

Quadro 28 - Estatística KMO e Teste de esfericidade de Bartlett

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.822
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	230.114
	Df	55
	Sig.	.000

Quadro 29 - Total de variância explicada

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.497	40.884	40.884	4.497	40.884	40.884	4.488	40.798	40.798
2	1.451	13.192	54.075	1.451	13.192	54.075	1.460	13.277	54.075
3	.990	9.004	63.079						
4	.934	8.486	71.566						
5	.640	5.815	77.381						
6	.575	5.228	82.608						
7	.525	4.776	87.385						
8	.439	3.992	91.377						
9	.368	3.342	94.719						
10	.308	2.799	97.518						
11	.273	2.482	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Quadro 30 - Comunalidades das 11 variáveis do questionário utilizado.

Communalities		
	Initial	Extraction
Considero que a assistência religiosa é importante para os militares	1.000	.328
Recorro com frequência ao apoio religioso, nomeadamente através do Capelão da minha Unidade	1.000	.574
Considero o Capelão como uma pessoa próxima, disponível e capaz de me ajudar quando tenho problemas	1.000	.590
A missão da assistência religiosa está exclusivamente relacionada com a celebração de cerimónias religiosas	1.000	.521
Obtenho sempre conforto quando falo com o Capelão mesmo que não seja sobre questões religiosas	1.000	.583
Considero importante a existência de um Capelão na minha Unidade	1.000	.504
A assistência religiosa só é relevante para os militares Católicos praticantes	1.000	.694
Quando, por algum motivo, me sinto mais “em baixo”, ajuda-me muito ter uma conversa com o Capelão	1.000	.611
Vejo o Capelão como uma pessoa que transmite valores, o que constitui para mim uma mais- valia	1.000	.444
Há certo tipo de questões ou problemas em que só o Capelão me pode ajudar	1.000	.535
Considero o Capelão como uma pessoa dinamizadora, promovendo as relações interpessoais.	1.000	.565

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Quadro 31 Matriz de Componentes Extraídas

Component Matrix ^a

	Component	
	1	2
Quando, por algum motivo, me sinto mais “em baixo”, ajuda- me muito ter uma conversa com o Capelão	.781	-.021
Obtenho sempre conforto quando falo com o Capelão mesmo que não seja sobre questões religiosas	.760	.077
Considero o Capelão como uma pessoa dinamizadora, promovendo as relações interpessoais.	.751	.037
Há certo tipo de questões ou problemas em que só o Capelão me pode ajudar	.731	-.004
Considero o Capelão como uma pessoa próxima, disponível e capaz de me ajudar quando tenho problemas	.707	-.300
Considero importante a existência de um Capelão na minha Unidade	.703	-.097
Recorro com frequência ao apoio religioso, nomeadamente através do Capelão da minha Unidade	.685	.325
Vejo o Capelão como uma pessoa que transmite valores, o que constitui para mim uma mais- valia	.666	.022
Considero que a assistência religiosa é importante para os militares	.546	-.173
A assistência religiosa só é relevante para os militares Católicos praticantes	.082	.829
A missão da assistência religiosa está exclusivamente relacionada com a celebração de cerimónias religiosas	.005	.722

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Apêndice H – Teste às diferenças entre Categoria:

Quadro 32 - Descritivas das 3 categorias na Componente 1

Descriptives

Componente1

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Oficial	10	1.8444	.57425	.18159	1.4336	2.2552	.78	2.67
Sargento	21	1.4709	.61554	.13432	1.1907	1.7511	.00	2.44
Praça	30	1.6481	.79058	.14434	1.3529	1.9434	.33	3.00
Total	61	1.6193	.70316	.09003	1.4392	1.7994	.00	3.00

Quadro 33 Teste da homogeneidade das variâncias na Componente 1

Test of Homogeneity of Variances

Componente1

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.596	2	58	.211

Quadro 34- Resultados da Anova da Componente 1

ANOVA

Componente1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.994	2	.497	1.006	.372
Within Groups	28.671	58	.494		
Total	29.666	60			

Quadro 35 - Descritivas das 3 Categorias na Componente 2

Descriptives

Componente2

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Oficial	10	1.4000	.56765	.17951	.9939	1.8061	.50	2.50
Sargento	21	1.3810	1.01125	.22067	.9206	1.8413	.00	3.50
Praça	30	2.0833	.85181	.15552	1.7653	2.4014	.00	3.50
Total	61	1.7295	.92904	.11895	1.4916	1.9674	.00	3.50

Quadro 36 - Teste da Homogeneidade das Variâncias da Componente 2

Test of Homogeneity of Variances

Componente2

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.590	2	58	.213

Quadro 37 - Resultados da Anova da Componente 2

ANOVA

Componente2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.393	2	3.696	4.829	.011
Within Groups	44.394	58	.765		
Total	51.787	60			

Quadro 38 - Comparação entre as 3 Categorias da Componente 2

Multiple Comparisons

Componente2

Tukey HSD

(I) Categoria	(J) Categoria	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Oficial	Sargento	.01905	.33614	.998	-.7895	.8276
	Praça	-.68333	.31946	.091	-1.4517	.0851
Sargento	Oficial	-.01905	.33614	.998	-.8276	.7895
	Praça	-.70238*	.24892	.018	-1.3011	-.1036
Praça	Oficial	.68333	.31946	.091	-.0851	1.4517
	Sargento	.70238*	.24892	.018	.1036	1.3011

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

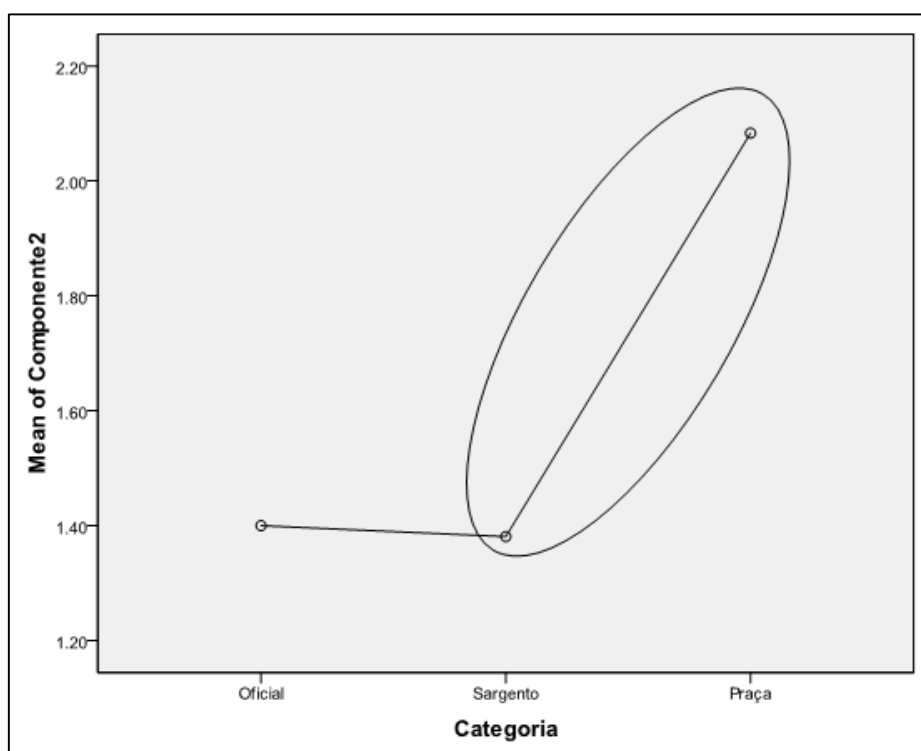


Figura 1 - Diferenças encontradas entre Sargentos e Praças. na Componente 2

Apêndice I – Teste às diferenças entre Género

Quadro 39 - Estatística do Género na Componente 1

Group Statistics					
Género		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Componente1	Masculino	54	1.6049	.71347	.09709
	Feminino	7	1.7302	.65689	.24828

Quadro 40 - Teste às diferenças entre Género na Componente 1

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Componente1 Equal variances assumed	.501	.482	-.440	59	.661	-.12522	.28439	-.69427	.44383
Equal variances not assumed			-.470	7.954	.651	-.12522	.26659	-.74060	.49016

Quadro 41 - Estatísticas do género na Componente 2

Group Statistics					
Género		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Componente2	Masculino	54	1.7407	.90980	.12381
	Feminino	7	1.6429	1.14434	.43252

Quadro 42 Teste às diferenças entre Género na Componente 2

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Componente2 Equal variances assumed	.196	.660	.260	59	.796	.09788	.37614	-.65478	.85055
Equal variances not assumed			.218	7.018	.834	.09788	.44989	-.96538	1.16115

Apêndice J – Teste às diferenças entre faixa etária:

Quadro 43 - Descritivas das faixas etárias na Componente 1

Descriptives

Componente1

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
< 30 Anos	51	1.5969	.72893	.10207	1.3919	1.8020	.00	3.00
31-40 Anos	7	1.7937	.64607	.24419	1.1961	2.3912	.67	2.44
>40 Anos	3	1.5926	.42066	.24287	.5476	2.6376	1.11	1.89
Total	61	1.6193	.70316	.09003	1.4392	1.7994	.00	3.00

Quadro 44 - Teste da Homogeneidade das Variâncias

Test of Homogeneity of Variances

Componente1

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.709	2	58	.496

Quadro 45 - Resultado da ANova da Componente 1

ANOVA

Componente1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.240	2	.120	.237	.790
Within Groups	29.425	58	.507		
Total	29.666	60			

Quadro 46 - Descritivas das faixas etárias na Componente 2

Descriptives

Componente2

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
< 30 Anos	51	1.8824	.89771	.12570	1.6299	2.1348	.00	3.50
31-40 Anos	7	1.1429	.69007	.26082	.5047	1.7811	.00	2.00
>40 Anos	3	.5000	.50000	.28868	-.7421	1.7421	.00	1.00
Total	61	1.7295	.92904	.11895	1.4916	1.9674	.00	3.50

Quadro 47 - Teste da Homogeneidade das Variâncias da Componente 2

Test of Homogeneity of Variances

Componente2

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.940	2	58	.396

Quadro 48 - Resultados da ANova da Componente 2

ANOVA

Componente2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.136	2	4.068	5.405	.007
Within Groups	43.651	58	.753		
Total	51.787	60			

Quadro 49 - Comparações múltiplas entre as faixas etárias da Componente 2

Multiple Comparisons

Componente2

Tukey HSD

(I) Idade	(J) Idade	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
< 30 Anos	31-40 Anos	.73950	.34967	.096	-.1016	1.5806
	>40 Anos	1.38235*	.51539	.025	.1427	2.6220
31-40 Anos	< 30 Anos	-.73950	.34967	.096	-1.5806	.1016
	>40 Anos	.64286	.59865	.534	-.7971	2.0828
>40 Anos	< 30 Anos	-1.38235*	.51539	.025	-2.6220	-.1427
	31-40 Anos	-.64286	.59865	.534	-2.0828	.7971

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

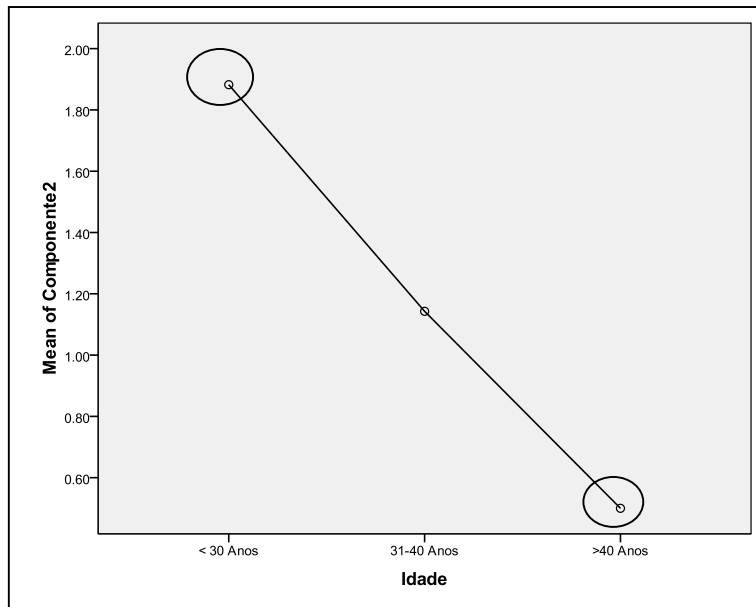


Figura 2 - Diferenças entre os dois extremos da faixa etária

Apêndice K – Teste às diferenças encontradas por Unidade:

Quadro 50 Estatística da variável Unidade da Componente 1

Group Statistics

Unidade	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Componente1 Quartel da Cavalaria	30	1.6185	.69950	.12771
Regimento de Lanceiros	31	1.6201	.71824	.12900

Quadro 51 Teste às diferenças entre Unidade na Componente 1

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Componente1 Equal variances assumed	.034	.855	- .009	59	.993	-.00155	.18160	-.36494	.36183
Equal variances not assumed			- .009	58.997	.993	-.00155	.18152	-.36478	.36167

Quadro 52 Estatística da variável Unidade da Componente 2

Group Statistics

Unidade	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Componente2 Quartel da Cavalaria	30	1.6500	.96624	.17641
Regimento de Lanceiros	31	1.8065	.90072	.16177

Quadro 53 Teste às diferenças entre Unidade da Componente 2

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Componente2 Equal variances assumed	.051	.822	- .654	59	.515	-.15645	.23908	-.63484	.32194
Equal variances not assumed			- .654	58.376	.516	-.15645	.23936	-.63551	.32261

Apêndice L – Solicitação de Aplicação de Inquérito por Questionário e Entrevista



Daniel Jesus <nhelaboy@gmail.com>

Inquerito por questionário

1 mensagem

Daniel Jesus <nhelaboy@gmail.com>

31 de Março de 2014 às 03

Para: TCor Jose Miguel Moreira Freire <miguel.freire@academiamilitar.pt>

Boa noite meu TCor

Venho por este meio solicitar uma autorização para efetuar dois Inquerito por Questionário para o meu Trabalho de Investigação Aplicada intitulada "O Impacto da capelania militar no moral das forças".

O primeiro na próxima segunda feira dia 06Abr14 a 30 militares (5 oficiais 10 sargentos e 15 praças) do Grupo de Polícia do Exército no Regimento de Lanceiros nº2 em Lisboa e o segundo no dia 10Abr14 a 30 militares (5 oficiais 10 sargentos e 15 praças) do Grupo de Carros de Combate no Quartel da Cavalaria em Santa Margarida.

Informo que o presente estudo é efectuado em tempo de paz e em território nacional pelo que não é necessário que o universo solicitado tenha participado missões internacionais.

Mais informo que seria minha intenção entrevistar o TCor Cav José Carlos da Silva Mello de Almeida Loureiro Comandante do Quartel da Cavalaria e do Grupo de Carros de Combate.

O inquérito por entrevista demorará no máximo de 40 minutos e contém 8 perguntas.

Envio em anexo a minha carta de apresentação.

Saudações

Daniel Jesus

Asp Tir Cav



Carta de Apresentação.docx

86K

Fonte própria

ACADEMIA MILITAR



Questionário

O presente questionário ANÓNIMO E CONFIDENCIAL é inserido no âmbito do Trabalho de Investigação Aplicada subordinado ao tema “ O Impacto da Capelania Militar no Moral das Forças”. O Trabalho de Investigação Aplicada tem como finalidade a obtenção do grau de Mestre em Ciências Militares na especialidade de Cavalaria.

Os seus dados não serão tratados individualmente e serão utilizados somente para fins estatísticos no âmbito deste trabalho académico.

Por favor, preencha o questionário de forma sincera, assinalando com um "X" em que grau concorda com as afirmações que lhe são apresentadas. **Por exemplo:**

“Considero importante para a imagem de Portugal a realização de grandes eventos desportivos como o EURO2004.”

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
			X	

O seu contributo é indispensável para o sucesso deste estudo pelo que agradeço, desde já, toda a sua disponibilidade e atenção demonstradas no preenchimento deste questionário.

A) Dados sociodemográficos:

1 Unidade: Quartel da Cavalaria ____ Regimento de Lanceiros ____
2 Categoria: Oficial ____ Sargento ____ Praça ____
3 Idade < 30 Anos ____ 31-40 Anos ____ >40 Anos ____
4 Sexo M ____ F ____

B) Questionário (Ferreira, 2009)

Considere a assistência religiosa como sendo todo o apoio que é prestado aos militares pelo Serviço de Assistência Religiosa das Forças Armadas e das Forças de Segurança (SARFAFS) e, mais visivelmente, pelos Capelães nas Unidades Militares.

1) Considero que a assistência religiosa é importante para os militares

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

2) Recorro com frequência ao apoio religioso, nomeadamente através do Capelão da minha Unidade

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

3) Considero o Capelão como uma pessoa próxima, disponível e capaz de me ajudar quando tenho problemas

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

4) A missão da assistência religiosa está exclusivamente relacionada com a celebração de cerimónias religiosas

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

- 5) Obtenho sempre conforto quando falo com o Capelão mesmo que não seja sobre questões religiosas

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

- 6) Considero importante a existência de um Capelão na minha Unidade

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

- 7) A assistência religiosa só é relevante para os militares Católicos praticantes

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

- 8) Quando, por algum motivo, me sinto mais “em baixo”, ajuda-me muito ter uma conversa com o Capelão

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

- 9) Vejo o Capelão como uma pessoa que transmite valores, o que constitui para mim uma mais-valia

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

10) Há certo tipo de questões ou problemas em que só o Capelão me pode ajudar

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

11) Considero o Capelão como uma pessoa dinamizadora, promovendo as relações interpessoais.

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente

Uma vez mais obrigado pela sua atenção e disponibilidade.

Anexos

Anexo A – Caracterização da Religião em Portugal

Figura 3 - Caracterização da Religião em Portugal

Pode observar-se um decréscimo relativo da população que se declara católica e um incremento da percentagem relativa às outras posições de pertença religiosa, com um particular destaque para o universo protestante (incluindo os evangélicos). A diminuição relativa da população católica torna-se mais legível no quadro seguinte, usando as grandes categorias de posição religiosa usadas em 1999 (Quadro 4).

Quadro 4

<i>Categorias de posição religiosa</i>	1999 %	2011 %
Católico	86,9	79,5
Outra religião	2,7	5,7
Sem religião	8,2	14,2
Ns/Nr	2,2	0,6
Total	100	100

No universo dos que não têm religião, todas as categorias apresentam entre 1999 e 2011 um acréscimo percentual: indiferente, 1,7% < 3,2%; agnóstico, 1,7% < 2,2%; ateu, 2,7% < 4,1%; crente sem religião, 2,1% < 4,6%². Globalmente, o crescimento relativo dos sem religião em relação ao número de católicos é mais pronunciado do que o crescimento do número dos pertencentes a outras denominações religiosas. Isto é particularmente relevante no caso da categoria «crentes sem religião». Noutros momentos do estudo, identificaram-se dados que permitem perseguir a hipótese de existência de uma correlação entre o crescimento desta posição e a diminuição percentual dos católicos. Esta categoria poderá reunir as identidades crentes de carácter mais difuso, mas também uma periferia, antes católica, cujos laços de pertença eram já muito ténues.

Figura 4 - Caracterização da Religião em Portugal

Fonte: (Teixeira, 2011, p. 3)

Anexo B – Processo de Investigação Científica

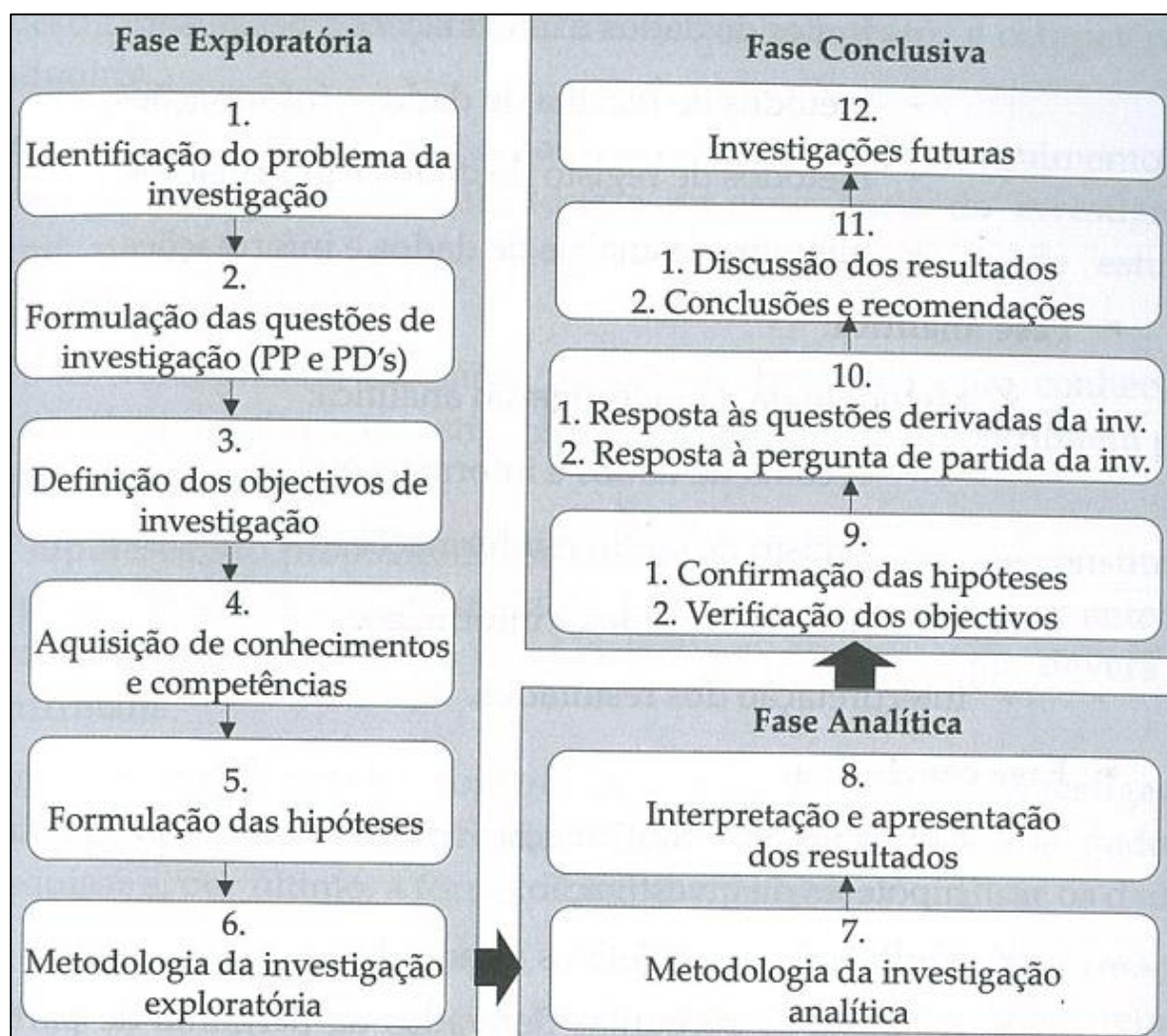


Figura 5 - Processo de Investigação Científica

Fonte: (Sarmiento, 2013)

Anexo C – Origem do Questionário aplicado no presente Trabalho

Este questionário é ANÓNIMO e CONFIDENCIAL, destinando-se a um trabalho de investigação subordinado ao tema “O papel da religião nas Forças Armadas e o seu enquadramento num Estado laico”, realizado no âmbito do Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea.

Por favor, preencha o questionário de forma sincera, assinalando com um "X" em que grau concorda com as afirmações que lhe são apresentadas. Por exemplo:

“Considero importante para a imagem de Portugal a realização de grandes eventos desportivos como o EURO2004.”

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
	X			

O seu contributo é indispensável para o sucesso deste estudo pelo que agradeço, desde já, toda a sua disponibilidade e atenção demonstradas no preenchimento deste questionário.

A) Dados estatísticos:

1. Ramo das Forças Armadas: Marinha ? Exército ? Força Aérea ?
2. Categoria: Oficial ? Sargento ? Praça ?
3. Idade: < 30 Anos ? 31-40 Anos ? >40 Anos ?
4. Sexo: M ? F ?

B) Questionário

Considere a assistência religiosa como sendo todo o apoio que é prestado aos militares pelo SARFA (Serviço de Assistência Religiosa das Forças Armadas) e, mais visivelmente, pelos Capelães nas Unidades Militares.

- 1) Considero que a assistência religiosa é importante para os militares

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 2) Recorro com frequência ao apoio religioso, nomeadamente através do Capelão da minha Unidade

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 3) Considero o Capelão como uma pessoa próxima, disponível e capaz de me ajudar quando tenho problemas

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 4) A missão da assistência religiosa está exclusivamente relacionada com a celebração de cerimónias religiosas

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 5) Obtenho sempre conforto quando falo com o Capelão mesmo que não seja sobre questões religiosas

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 6) Considero importante a existência de um Capelão na minha Unidade

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 7) A assistência religiosa só é relevante para os militares Católicos praticantes

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 8) Quando, por algum motivo, me sinto mais “em baixo”, ajuda-me muito ter uma conversa com o Capelão

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 9) Vejo o Capelão como uma pessoa que transmite valores, o que constitui para mim uma mais-valia

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 10) Há certo tipo de questões ou problemas em que só o Capelão me pode ajudar

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 11) Considero o Capelão como uma pessoa dinamizadora, promovendo as relações interpessoais

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

C) Questionário a preencher apenas por militares que tenham participado em missões no estrangeiro

- 12) Foi muito importante para mim a presença permanente de um Capelão no meu aquartelamento

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 13) Quando estive deslocado em missões no estrangeiro, valorizei mais a assistência religiosa do que habitualmente

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

- 14) O Capelão contribuiu de forma decisiva para manter o moral e a coesão do grupo

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

15) Considero ser essencial a inclusão de Capelães em missões de Forças Nacionais Destacadas

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

16) O apoio religioso aos militares é mais necessário num cenário de Forças Nacionais Destacadas do que na sua vivência quotidiana

Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

Terminou o preenchimento deste questionário. **Muito obrigado pela sua colaboração!**

Fonte: (Ferreira, 2009)

Anexo D – Autorizações para aplicação dos Questionários

 MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL EXÉRCITO PORTUGUÊS COMANDO DAS FORÇAS TERRESTRES REGIMENTO DE LANCEIROS N.º 2 Secção de Operações, Informações e Segurança			
De:	REGIMENTO DE LANCEIROS N.º 2	FAX N.º:	615/SOIS/14
Proc.	50.360.00	Data:	04ABR14
		PÁG.	01 de 01 PÁGS.
Para:	AM	Fax N.º	41 56 00/ 213 18 69 00
C/C:	CFT	Fax N.º	41 90 25/ 214 40 34 25
Assunto:	TRABALHOS DE INVESTIGAÇÃO APLICADA		
Ref.º	V/ Nota DE/RepPlanCoord-2014-000885 Proc.º50.360.0181 de 01ABR14		

1. Relativamente ao assunto em epígrafe, informa-se que não há inconveniente para o RL2.
2. O POC do RL2 para este assunto é o Sr. Maj Cav Alves de Sousa com os seguintes contatos:
  - Tel: 213606000 – Ext. 417315
  - TM Svc: 916135311
  - E-mail: rl2.cmdgpe@mail.exercito.pt

O COMANDANTE

Documento Autenticado
 Original assinado e arquivado na SOIS/RL2

Carlos Manuel Saborro Reis
 Cor Cav

EXERCITO PORTUGUÊS
 ACADEMIA MILITAR
 Centro Gestão Documental
 Entrada n.º: 1431
 Processo n.º: 50.360.0181
 Data: 07/04/14

Regimento de Lanceiros N.º 2 Calçada da Ajuda, 1349-034 Lisboa E-mail: rl2@mail.exercito.pt	Tel/Fax Civil- 21.360.60.00/21.360.60.19 Tel Militar-417.316/7 Fax Militar- 417.306

Figura 6- Autorização de Aplicação de Questionário no Regimento de Lanceiras N°2

Fonte: (Regimento de Lanceiros N°2, 2014)

NÃO CLASSIFICADO



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
EXÉRCITO PORTUGUÊS
COMANDO DAS FORÇAS TERRESTRES
BRIGADA MECANIZADA

Para: Academia Militar
Grupo de Carros de Combate da
Brigada Mecanizada
C/C:

Nossa Referência
Nº: G1.PES-2014-002164

Procº.: 50.360.0070, 09 de Abril de 2014

Assunto: Trabalhos de Investigação Aplicada 2013 - 2014
Refº (s): DE/RepPlanCoord – 2014-000885 Proc 50.360.0181 de 01Abr14

Encarrega-me o Exmo. Major-General Comandante da Brigada Mecanizada de informar, que conforme solicitado no documento em referência, foi autorizada a vinda do Aspirante aluno Cavalaria, Daniel Santos Nascimento de Jesus, ao Grupo de Carros da Brigada Mecanizada em 10Abr14, para proceder aos inquéritos necessários enumerados nos pontos 2 e 5 do mesmo documento, para a realização do trabalho subordinado ao tema “O impacto da Capelania Militar no Moral das Forças”.

O CEM da BrigMec

X

DOCUMENTO ASSINADO ELETRONICAMENTE

Henrique José Cabrita Gonçalves Mateus
TCor Cav

BrigMec - 2250-353 Santa Margarida
brigmec@mail.exercito.pt

Militar 461300 / 461301
Civil 249 730 613

Fax 4613302
Fax 249 730 620

NÃO CLASSIFICADO

Figura 7 - Informação ao Comandante da BrigMec

Fonte: (Brigada Mecanizada, 2014)

NÃO CLASSIFICADO



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
EXÉRCITO PORTUGUÊS
ACADEMIA MILITAR

GABINETE DO COMANDANTE

Para:

Regimento de Lanceiros Nº 2
Brigada Mecanizada

C/C:

Comando das Forças Terrestres
Quartel da Cavalaria/BrigMec

Nossa Referência

Nº: DE/RepPlanCoord-2014-000885

Procº.: 50.360.0181, 01 de Abril de 2014

Assunto: Trabalhos de Investigação Aplicada 2013-14

Refª (s): Nota Nº EM.G3-2014-00622, Proc.: 50.360.0181, de 31Jan14, do CFT

Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me o Exmº Tenente-General Comandante da Academia Militar de transmitir:

1. No âmbito do Mestrado Integrado em Ciências Militares, especialidade de Cavalaria, o Aspirante Aluno de Cavalaria nº 442, Daniel Santos Nascimento Jesus, encontra-se a realizar um Trabalho de Investigação Aplicada (TIA) subordinado ao tema "O impacto da Capelania Militar no Moral das Forças".
2. Para a prossecução deste objetivo, o Aluno necessita de realizar dois Inquéritos por Questionário: a 30 militares (5 oficiais 10 sargentos e 15 praças) do Grupo de Polícia do Exército, no Regimento de Lanceiros nº2, em Lisboa, e a 30 militares (5 oficiais 10 sargentos e 15 praças) do Grupo de Carros de Combate, no Quartel da Cavalaria, em Santa Margarida.
3. Por questões de planeamento do Trabalho, propõem-se as seguintes datas: o primeiro (RL2) no dia 07Abr14 e o segundo (QCav) no dia 10Abr14.
4. O presente estudo enquadra-se em tempo de paz e em território nacional pelo que não é necessário que o universo solicitado tenha participado em missões internacionais.

Academia Militar
✉ Rua Gomes Freire – 1169 - 203 Lisboa

☎ Militar 415 600 ☎ Fax 415 668
☎ Civil 21 318 69 00 ☎ Fax 21 318 69 12

E-mail:
am@mail.exercito.pt

NÃO CLASSIFICADO

NÃO CLASSIFICADO					
 MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL EXÉRCITO PORTUGUÊS ACADEMIA MILITAR	Nota nº DE/RepPlanCoord-2014-000885	Folha 2 de 2			
	Processo: 50.360.0181	Data: 01 de Abril de 2014			
5. Concorrente com o solicitado para o QCav seria também intenção do Asp Jesus entrevistar, no mesmo dia 10 de Abril, o TCor Cav José Carlos da Silva Mello de Almeida Loureiro Comandante do Quartel da Cavalaria e do Grupo de Carros de Combate. 6. POC da AM: Director do Curso de Cavalaria, TCor Cav Miguel Freire, TelMil – 415705, Telem Svc 213186907, freire.jmm@mail.exercito.pt; O CHEFE DO GABINETE X DOCUMENTO ASSINADO ELETRONICAMENTE João Manuel de Carvalho Oliveira da Cunha Porto Cor Inf					
<table style="width: 100%; font-size: small;"> <tr> <td style="width: 33%;"> Academia Militar ✉ Rua Gomes Freire – 1169 - 203 Lisboa </td> <td style="width: 33%;"> ☎ Militar 415 600 ☎ Fax 415 668 ☎ Civil 21 318 69 00 ☎ Fax 21 318 69 12 </td> <td style="width: 33%; text-align: right;"> E-mail: am@mail.exercito.pt </td> </tr> </table>			Academia Militar ✉ Rua Gomes Freire – 1169 - 203 Lisboa	☎ Militar 415 600 ☎ Fax 415 668 ☎ Civil 21 318 69 00 ☎ Fax 21 318 69 12	E-mail: am@mail.exercito.pt
Academia Militar ✉ Rua Gomes Freire – 1169 - 203 Lisboa	☎ Militar 415 600 ☎ Fax 415 668 ☎ Civil 21 318 69 00 ☎ Fax 21 318 69 12	E-mail: am@mail.exercito.pt			
NÃO CLASSIFICADO					

Figura 8 Transmissão do Comandante da Academia Militar

Fonte: (Academia Militar, 2013)

NÃO CLASSIFICADO



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
EXÉRCITO PORTUGUÊS
COMANDO DAS FORÇAS TERRESTRES**

Para: Academia Militar

C/C:

Nossa Referência

N.º: EM.G3-2014-001864

Proc.: 50.360.0181, 27-03-2014

Assunto: TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA (TIAs 2013-14) (DE-15.00).

Ref.(s): Nota N.º DE/REPPLANCOORD-2014-000843, P.º 50.360.0181, de 26Mar14.

1. No âmbito do assunto em epígrafe, encarrega-me o Exmo. Comandante das Forças Terrestres, em exercício de funções, de informar que autoriza o solicitado no documento em referência e o estabelecimento de contatos diretos, para efeitos de coordenação de pormenor.
2. POC CFT/Centro de Operações:
Maj Eng Pires Trindade
Tel Mil 419 044
Email: maj.trindade.smp@mail.exercito.pt

O Chefe de Estado-Maior

X

DOCUMENTO ASSINADO ELETRONICAMENTE

**Carlos Manuel de Matos Alves
Cor Cav**

Comando das Forças Terrestres

✉ Estrada da Medrosa – 2780-057 Oeiras

☎ Militar 419 000

☎ Civil 21 440 34 00

☎ Fax 419 025

☎ Fax 21 440 34 25

E-mail:

cft@mail.exercito.pt

NÃO CLASSIFICADO

Figura 9 Autorização do CFT

Fonte: (Terrestres, 2014)

Anexo F – Quadro de Efetivos de Capelães militares das Forças Armadas

Grupo de pessoal	Função	Ramo	Posto	Número de lugares
Chefia do Serviço de Assistência Religiosa das Forças Armadas.	Capelão-mor	Marinha/Exército/Força Aérea	Contra-almirante/major-general	1
	Capelão-adjunto	Marinha/Exército/Força Aérea	Capitão-de-mar-e-guerra/coronel.	1
	Secretário da cúria	Marinha/Exército/Força Aérea	Capitão-de-fragata/tenente-coronel/capitão-tenente/major.	1
Chefia do Serviço de Assistência Religiosa dos Ramos.	Capelão-chefe	Marinha	Capitão-de-mar-e-guerra	1
		Exército	Coronel	1
		Força Aérea	Coronel	1
Capelães	Capelão militar	Marinha	Capitão-de-fragata	1
			Capitão-tenente/primeiro-tenente/segundo-tenente.	4
		Exército	Tenente-coronel	5
Fonte: (Portaria nº 852/01 de 27 de julho de 2011)			Major/capitão/tenente	18
		Força Aérea	Tenente-coronel	1
			Major/capitão/tenente	6

Figura 10 - Quadro de Efetivos de Capelães militares das Forças Armadas