



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

DEFESA NACIONAL

# PLANO DE AÇÃO PARA A PROFISSIONALIZAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

ABRIL DE  
2023



# Mensagem da Ministra da Defesa Nacional

As pessoas são o pilar central da Defesa Nacional. Este é simultaneamente um valor e um princípio de ação, que o XXIII Governo Constitucional assumiu no seu programa e que continuará a ser, em todos os sentidos, uma prioridade do Ministério da Defesa Nacional. De forma a assegurar as devidas condições a todas as pessoas que servem as nossas Forças Armadas, precisamos de continuar a trabalhar em prol de um modelo que proporcione atratividade, dignidade, oportunidade e confiança no futuro. Por outras palavras, precisamos de assegurar a plena consolidação de um regime de profissionalização efetivo.

Em 2004, assistiu-se à instauração de um sistema de serviço militar exclusivamente voluntário, tendo as Forças Armadas passado a assumir a capacidade de captar os seus próprios recursos humanos. Inerentemente, aumentaram os desafios, quer em termos de recrutamento e retenção de efetivos militares, quer em termos de organização do dispositivo existente e de novos mecanismos de gestão de carreiras, a que não foram alheios os efeitos decorrentes da Reforma 2020.

Foi neste contexto que, em 2019, foi criado o Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar, a partir do trabalho coordenado, na altura, pela Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional, em estreita colaboração com o Estado-Maior-General das Forças Armadas e os Ramos. Este instrumento rapidamente se assumiu como uma importante ferramenta de trabalho para as diversas estruturas da Defesa.

O propósito foi claro desde a sua conceção: valorizar a profissão militar, ao mesmo tempo que se procurava garantir um equilíbrio sustentável entre gerar novas candidaturas para as Forças Armadas, manter os efetivos nas fileiras, e potenciar a transição subsequente dos militares para o mercado de trabalho no final dos seus contratos, caso fosse essa a sua opção.

O Plano foi desenhado de forma sustentada, assente em estudos empíricos, e obteve o consenso de todas as entidades envolvidas, num exemplo de participação e de cooperação no seio da Defesa Nacional. No seu conjunto,

as medidas previstas concorrem para tornar a profissão militar mais atrativa e compatível com as necessidades das Forças Armadas e de Portugal.

No entanto, e em parte devido aos constrangimentos que a pandemia provocou ao nível de recursos e disponibilidade de tempo, a concretização do Plano na sua totalidade acabou por ser afetada. A sustentabilidade da profissionalização passou também a exigir uma gestão mais integrada das suas três dimensões, Recrutamento, Retenção e Reinserção, assim como um ajustamento constante face às novas realidades.

Este era o momento para reforçar o compromisso da Defesa Nacional com a operacionalização do Plano, reconfigurando a forma como essa mesma implementação tem vindo a decorrer, e fortalecendo as condições para a sua incorporação transversal por todas as entidades comprometidas com o seu sucesso. A solução adotada passou pela criação da Comissão Coordenadora da Implementação do Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar, liderada pela Professora Doutora Ana Santos Pinto e que contou com a participação de representantes do Estado-Maior-General das Forças Armadas, dos Ramos, da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional e do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional.

O objetivo de consolidar o atual modelo de prestação de serviço militar centrado nas pessoas é fundamental. O trabalho aqui apresentado reforça a atenção dispensada às nossas principais prioridades: queremos atrair mais e melhor, para também podermos reter mais e melhor. A consolidação do atual modelo de profissionalização do serviço militar ajudará a reforçar o nosso compromisso, reforçando a valorização daqueles que, voluntariamente, escolhem as Forças Armadas. Só assim será possível atender às aspirações legítimas de quem visamos recrutar, proporcionar condições dignas a quem queremos reter e gerar novas oportunidades a quem regressa à vida civil. Com o envolvimento combinado de todas e todos, este Plano revisto constitui assim um instrumento essencial para colocar tal realidade em prática.

**Helena Carreiras**

Ministra da Defesa Nacional

Abril de 2023

# Índice

## **03 SÍNTESE DA REVISÃO**

- 04 Enquadramento
- 05 Metodologia adotada
- 05 Aspectos-chave da revisão do PAPSM

## **08 EIXO A – RECRUTAR**

- 10 A.1. Área de Intervenção: Recursos Humanos

## **14 EIXO B – RETER**

- 16 B.1. Área de Intervenção: Recursos Humanos
- 19 B.2. Área de Intervenção: Formação e Qualificação
- 21 B.3. Área de Intervenção: Condições de Trabalho, Apoio e Remunerações

## **28 EIXO C – REINSERIR**

- 30 C.1. Área de Intervenção: Apoio à Transição
- 31 C.2. Área de Intervenção: Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar

## **33 EIXO DE SUPORTE**

- 35 S.1. Área de Intervenção: Enquadramento Legal do Modelo de Serviço Militar
- 36 S.2. Área de Intervenção: Comunicação do Serviço Militar
- 37 S.3. Área de Intervenção: Monitorização do Modelo de Profissionalização do Serviço Militar



# SÍNTESE DA REVISÃO



# Síntese da Revisão

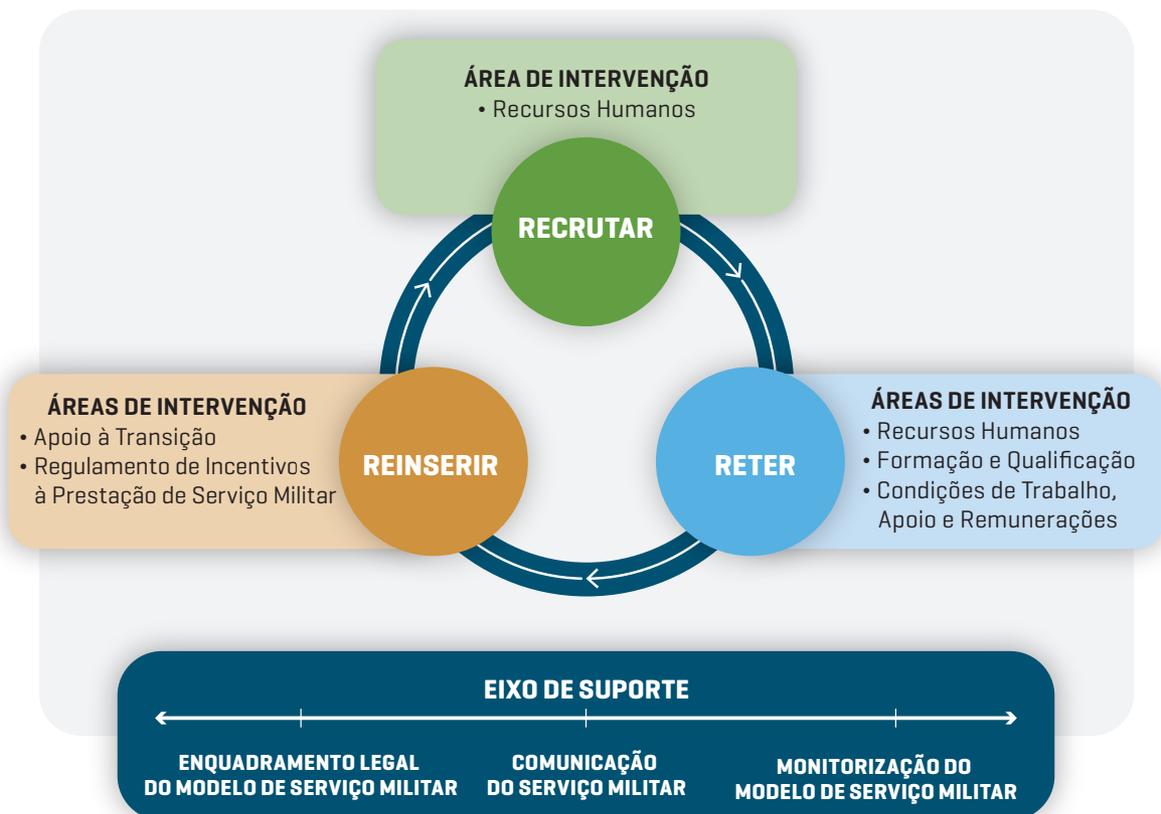
## Enquadramento

Dando cumprimento ao Despacho n.º 8700/2022, de 15 de julho, da Ministra da Defesa Nacional, a **Comissão Coordenadora da Implementação do Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar** [CCIPAPSM] elaborou uma análise e atualização do diagnóstico situacional relativo ao Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar [PAPSM], aprovado em 2019.

Considerando o modelo de Serviço Militar e correspondente regime de profissionalização enquanto elemento estruturante da política de Defesa Nacional e as orientações constantes do n.º 8 do suprarreferido Despacho, as propostas apresentadas assentaram nos seguintes pressupostos:

- Adoção do **modelo de apreciação de políticas públicas**, baseada numa abordagem composta por etapas cíclicas [definição de agenda, formulação da política, processo de decisão, implementação, monitorização e avaliação];
- Opção por uma abordagem que contempla o **ciclo do Serviço Militar de forma integrada**, resultando na necessária articulação com várias políticas subsetoriais da Defesa Nacional [e.g., apoio social; equipamentos e infraestruturas; ensino e saúde militar; igualdade; recursos humanos];
- Manutenção de um **modelo sistémico para a profissionalização do Serviço Militar**, assente em três eixos estratégicos – Recrutar, Reter e Reinsereir –, complementados por um eixo de Suporte, de carácter transversal [vide Figura n.º 1]. Cada um destes quatro eixos contempla áreas de intervenção, onde se inscrevem as diferentes medidas e ações;
- Priorização da **partilha de boas práticas e promoção de processos de consensualização e harmonização** entre o Estado-Maior-General das Forças Armadas [EMGFA], os três Ramos das Forças Armadas e demais entidades na esfera da Defesa Nacional, sem prejuízo de especificidades resultantes das respetivas competências e atribuições.

FIGURA N.º 1 | EIXOS ESTRATÉGICOS E ÁREAS DE INTERVENÇÃO



## Metodologia adotada

Com base nos pressupostos acima referidos, a CCIPAPSM iniciou trabalhos a 14 de setembro de 2022, com a participação de todas as entidades indicadas, nomeadamente o Estado-Maior-General das Forças Armadas, a Marinha, o Exército, a Força Aérea, a Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional e o Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional. Entre setembro e dezembro de 2022 foram realizadas sete reuniões, complementadas por reuniões técnicas adicionais para análise de temas e elaboração de propostas específicas, subsequentemente consensualizadas no seio da referida Comissão.

Os trabalhos realizados subdividiram-se em **três fases**: primeiro, uma **análise situacional** da implementação do PAPSM nas várias entidades, que resultou numa apreciação essencialmente quantitativa dos indicadores de monitorização identificados; numa segunda fase, foi realizada uma **análise da implementação** do PAPSM, com o objetivo de identificar as necessárias propostas de alteração e ajustamento a incluir no respetivo processo de revisão; finalmente, todas as medidas e ações contantes na **proposta de revisão** do PAPSM foram debatidas e consensualizadas entre os representantes na CCIPAPSM.

Após consolidação das propostas iniciais de revisão, foram auscultadas a Associação de Oficiais das Forças Armadas (AOFA), a Associação Nacional de Sargentos (ANS), a Associação de Praças (AP) e a Associação de Militares na Reserva e na Reforma (ASMIR) sobre o conteúdo da revisão.

O presente documento visa, assim, apresentar a versão revista do PAPSM, com base na proposta desenvolvida pela CCIPAPSM e num conjunto de contributos adicionais recolhidos. A versão final é organizada em **quatro Eixos – Recrutar, Reter, Reinserir e Suporte –**, que se encontram subdivididos em **‘Áreas de Intervenção’** e correspondentes **‘Medidas’** e **‘Ações’**. A implementação das Ações será monitorizada através da calendarização estabelecida por **‘Linhas de Tempo’**, bem como através dos **‘Indicadores de Monitorização’** definidos. Cada ‘Ação’ identifica, igualmente, as **‘Entidades Coordenadoras’** e **‘Envolvidas’** na prossecução das atividades a realizar.

Decorrente deste trabalho, salienta-se a importância da necessária e adequada **articulação com outras áreas governativas relevantes**, como a Educação, o Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, as Finanças, a Administração Pública, o Ensino Superior, entre outras, para a concretização do PAPSM e do seu desiderato como instrumento estratégico na consolidação da sustentabilidade do atual modelo de prestação de Serviço Militar.

## Aspetos-chave da revisão do PAPSM

No decurso do processo de revisão conduzido no âmbito da CCIPAPSM foi realizada uma análise do diagnóstico situacional relativa à implementação do PAPSM entre 2019 e 2022. Este foi um processo do qual resultou informação fundamental para a [re]avaliação de medidas, ações, entidades envolvidas, cronogramas e indicadores de monitorização. A partir deste diagnóstico situacional, foi também possível identificar a necessidade de medidas e ações adicionais, que, após consensualização, vieram a ser integradas na versão revista do PAPSM.

Procurando resumir os principais aspetos alvo de revisão em cada um dos quatro eixos, salientam-se os pontos a seguir expostos.

### Eixo A – Recrutar

- Ao nível dos **requisitos de classificação e seleção** [Medida A.1.1.] define-se a conclusão da revisão das Tabelas de Incapacidade e Inaptidão das Forças Armadas, visando um maior ajustamento às características atuais da juventude e à evolução das tarefas a desempenhar. Ainda neste âmbito, regista-se a necessidade de aprofundar e harmonizar os critérios de classificação e seleção comuns ao recrutamento nos três Ramos das Forças Armadas, em termos da sua orientação face aos requisitos de classificação e seleção [verificação de requisitos vs. potencial para os atingir].
- Reforça-se a necessidade de conferir **maior agilização dos procedimentos associados ao recrutamento**

[Medida A.1.2.], designadamente através da revisão do processo de autorização de admissões, quando o recrutamento não ultrapasse os limites fixados no Decreto-Lei de Efetivos, bem como a definição, de forma clara, do processo e dos *timings* de aprovação dos planos de incorporações, o que permitirá um melhor planeamento e gestão às estruturas de recrutamento dos Ramos.

- É dada ênfase à **atenuação do défice entre o efetivo existente e o necessário** [Medida A.1.3.], procurando conferir às ações que prosseguem este objetivo uma lógica mais sequencial. Propõe-se, como ponto de partida, um diagnóstico rigoroso sobre o quantitativo dos efetivos necessários para o cumprimento das diferentes missões atribuídas aos Ramos das Forças Armadas, ao qual se segue a elaboração de um plano de ajustamento que permita aproximar o efetivo existente e o efetivo identificado como necessário. Por fim, sugere-se a apresentação de um Plano de Ajustamento dos Efetivos das Forças Armadas, que seja articulado com o processo de elaboração do Decreto-Lei de Efetivos.
- A abordagem à **comunicação direcionada para o Serviço Militar** deve ser orientada por uma estratégia de comunicação abrangente, que inclua todo o ciclo de Serviço Militar [Recrutar, Reter e Reinsere]. Neste sentido, identificou-se a necessidade de reforçar a definição de planos setoriais dedicados às várias entidades que têm competências no âmbito da comunicação do Serviço Militar pelo que, dado o caráter transversal desta área de intervenção, a mesma é retirada do Eixo Recrutar, passando a ser incluída no Eixo de Suporte.

## Eixo B – Reter

- Na área de intervenção relativa aos Recursos Humanos, impõe-se a necessidade de **diminuir o número de saídas voluntárias durante o período de formação inicial** [Medida B.1.1.]. Para tal, importa conhecer com maior profundidade os motivos destas saídas, bem como identificar as boas práticas que cada um dos Ramos das Forças Armadas implementa, na fase de formação, e que poderão ser disseminadas e adaptadas em contextos homólogos.
- No mesmo âmbito de intervenção [Medida B.1.2.], identifica-se a necessidade de promover, nos/as militares

dos Quadros Permanentes [QP], um **maior conhecimento sobre o modelo de profissionalização do Serviço Militar** [através de formação inicial e contínua], com vista a um melhor alinhamento dos processos e mecanismos de gestão de carreira e percursos profissionais com as necessidades dos Ramos e expectativas dos/as militares em Regime de Contrato/Regime de Contrato Especial [RC/RCE].

- No que respeita especificamente aos trabalhos de implementação do **Regime de Contrato Especial**, sublinha-se a concretização da maioria das ações previstas na versão de 2019 do PAPSM, designadamente através da definição dos modelos de contrato para prestação de Serviço Militar nesta modalidade e da sua aplicação a 15 situações funcionais. A orientação nesta matéria passa, assim, pela dinamização e monitorização deste regime [Medida B.1.3].
- Foi, igualmente, concluído o estudo de viabilidade da criação do **Quadro Permanente da categoria de Praças no Exército e na Força Aérea** [QPCP] previsto no PAPSM de 2019. Com base nesse estudo, na atual legislatura foi já preparada a proposta de Decreto-Lei que cria o QPCP, a qual se encontra, atualmente, em procedimento legislativo em Conselho de Ministros, prevendo-se a sua aprovação no corrente ano. Seguir-se-ão os trabalhos tendentes à aprovação de regulamentação adicional necessária à plena implementação do QPCP no Exército e na Força Aérea [e.g., alteração ao Decreto-Lei de Efetivos] e o desenho e consolidação dos respetivos planos de formação de ingresso naquele Quadro [Medida B.1.4].
- Na área de intervenção da **Formação e Qualificação** e no sentido de conferir maior coerência às medidas/ações que no PAPSM de 2019 se encontravam dispersas, promoveu-se a sua agregação numa única [Medida B.2.1.]. O foco desta área de intervenção dirige-se à continuidade dos esforços de promoção do alinhamento da formação profissional ministrada pelas Forças Armadas com o Sistema Nacional de Qualificações e/ou, no caso das profissões regulamentadas, com os requisitos nacionais e internacionais exigidos pelas respetivas entidades certificadoras, designadamente através da aprovação de uma Estratégia para o Alinhamento das Qualificações [EAQ] da Defesa.

- No que diz respeito às áreas de intervenção associadas às Condições de Trabalho, Apoio e Remunerações, adotou-se também uma lógica de agregação, condensando numa única medida [B.3.1.] todas as iniciativas que no PAPSM de 2019 visavam a melhoria das **condições de habitabilidade e de apoio** nas infraestruturas das Forças Armadas. As ações incluídas neste âmbito preveem, designadamente, a elaboração anual de planos de intervenção nas infraestruturas das Forças Armadas (alojamentos, espaços de restauração/refeição, de apoio, de convívio e de estudo), de acordo com o diagnóstico de necessidades e prioridades de cada Ramo, assim como a identificação do respetivo financiamento [Lei de Infraestruturas Militares, Orçamento do Estado, fundos, receitas próprias, ou outras].
- No que concerne à **valorização remuneratória** da carreira militar [Medida B.3.6], apesar dos incrementos verificados desde 2019, o objetivo mantém-se, sendo contempladas medidas que incidem especificamente na categoria de base, assim como outras mais transversais relacionadas com os suplementos.
- Nesta área de intervenção foi também incluída a Medida B.3.7. onde constam ações, não previstas no PAPSM de 2019, que visam dinamizar **mecanismos de apoio social**, de modo a incrementar o rendimento disponível dos/das militares das Forças Armadas.

## Eixo C – Reinserrir

- Face à experiência adquirida com a implementação do PAPSM, considerou-se vantajosa a simplificação das medidas e ações consideradas nas duas áreas de intervenção propostas: Apoio à Transição e Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar [RIPSM].
- Na componente do Apoio à Transição, destaca-se a necessidade de potenciar a ação dos **serviços de apoio à transição**, na tutela do Ministério da Defesa Nacional, em articulação com os Ramos [Medida C.1.1.], designadamente através do reforço da sua equipa e da criação do Documento Único de Apoio à Transição.
- Ainda na área de intervenção do Apoio à Transição foram incluídas duas novas ações que apelam à interligação com outras áreas governativas. Por um lado, a possibilidade de criação de um **Centro Protocolar dedicado à Defesa Nacional**, promovendo uma ligação mais estreita com o Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP]. Numa outra vertente, inscreve-se a promoção de mecanismos de **articulação entre o Ministério da Defesa Nacional e o Ministério da Saúde**, com o objetivo de garantir que situações clínicas (quer ao nível da saúde física quer mental) evidenciadas pelos e pelas militares em RV/RC/RCE durante a prestação de Serviço Militar possam continuar a ser acompanhadas após a passagem à disponibilidade.
- Ao nível da área de intervenção ligada ao **Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar** [RIPSM], destaca-se a necessidade de iniciar um trabalho de revisão deste Regulamento, por forma a potenciar o valor deste instrumento para os três eixos – Recrutamento, Retenção e Reinserrir.

## Eixo de Suporte

- Este Eixo foi alvo de densificação, passando a conter medidas referentes a três áreas de intervenção: [1] Enquadramento Legal do Modelo de Serviço Militar; [2] Comunicação do Serviço Militar; e [3] Monitorização do Modelo de Profissionalização do Serviço Militar.
- Nesse seguimento, na Medida S.1.1. identifica-se a pertinência de uma eventual **atualização da Lei do Serviço Militar**, aprovada pela Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, e do seu Regulamento [Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro], tendo em vista o ajustamento e clarificação da configuração do modelo de prestação de Serviço Militar.
- Dada a natureza transversal deste Eixo, identifica-se a necessidade de reforçar a conceção de uma **Estratégia de Comunicação para o Serviço Militar** [Medida S.2.1.], assente na identidade conjunta, na harmonização do desenvolvimento dos processos de comunicação integrada nos três Ramos, na natureza do ciclo de prestação de Serviço Militar e na definição alargada dos públicos-alvo.
- Por fim, ao nível da monitorização, reforça-se a importância da criação do **Observatório do Serviço Militar** [Medida S.3.1.], que coordenará a conceção e implementação de um **sistema de indicadores de monitorização da profissionalização do Serviço Militar** [Medida S.3.2.]



EIXO A.  
**RECRUTAR**





### Área de Intervenção A.1.: Recursos Humanos

**Medida A.1.1.:** Rever os requisitos de classificação e seleção.

---

**Medida A.1.2.:** Agilizar os processos associados ao recrutamento.

---

**Medida A.1.3.:** Atenuar o défice entre o efetivo existente e o necessário.

---

**Medida A.1.4.:** Proporcionar uma experiência de Serviço Militar a potenciais candidatos e candidatas.

---

**Medida A.1.5.:** Promover estágios curriculares e profissionais nas Forças Armadas.

---



## A.1. Área de Intervenção: Recursos Humanos

**A.1.1. Medida:** Rever os requisitos de classificação e seleção.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
A.1.1.1 Identificar critérios comuns e promover a harmonização da orientação das FFAA nos processos de seleção.	EMGFA	Ramos	2.º semestre 2023	N.º de candidaturas, desagregado por sexo e por tipo de requisito, que não cumprem os requisitos em cada Ramo
A.1.1.2 Concluir a revisão da Portaria n.º 790/99, de 7 de setembro, referente às Tabelas de Incapacidade e Inaptidão das Forças Armadas, visando um maior ajustamento às características dos e das jovens atuais e à evolução das tarefas a desempenhar.	GabMDN	EMGFA Ramos DGRDN	1.º semestre 2023	Aprovação da Portaria

**A.1.2. Medida:** Agilizar os processos associados ao recrutamento.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
A.1.2.1 Apresentar proposta de revisão do processo de autorização de admissões, com vista à sua agilização.	GabMDN	DGRDN	1.º semestre 2024	Apresentação de proposta de revisão do Decreto-Lei de Efetivos
A.1.2.2 Apresentar os planos de admissões relativos ao ano N até ao final do mês de setembro do ano N-1, para aprovação até 31 de dezembro do ano N-1.	Ramos	GabMDN EMGFA	Anual	Data de apresentação do plano de admissões

**A.1.3. Medida:** Atenuar o déficit entre o efetivo existente e o necessário.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização	
	Coordenadoras	Envolvidas			
A.1.3.1	Identificar o número de efetivos necessários (por categoria, forma de prestação de serviço, U/E/O e Classe/Arma ou Serviço/Especialidade) para cumprimento das missões das FFAA.	EMGFA	Ramos	1.º semestre 2023	Elaboração de documento conjunto com a apresentação dos dados
A.1.3.2	Elaborar um plano de ajustamento do efetivo real ao necessário, preconizando o aumento gradual e sustentável de incorporações ao longo dos próximos anos e o equilíbrio no fluxo de entradas e saídas, para permitir o funcionamento de todo o sistema de qualificação e incentivos.	DGRDN	GabMDN SGMDN EMGFA Ramos	2.º semestre 2023	Apresentação de proposta de plano de ajustamento dos efetivos das FFAA
A.1.3.3	Apresentar o Plano de Ajustamento dos Efetivos das FFAA e articulá-lo com o processo de elaboração do Decreto-Lei de Efetivos.	GabMDN	EMGFA Ramos	2.º semestre 2024	Apresentação do Plano de Ajustamento dos Efetivos das FFAA

**A.1.4. Medida:** Proporcionar uma experiência de Serviço Militar a potenciais candidatos e candidatas.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização	
	Coordenadoras	Envolvidas			
A.1.4.1	Implementar ações e projetos que permitam a potenciais candidatos e candidatas a possibilidade de experimentar e interagir com o contexto militar, promovendo assim, em todos os públicos-alvo, uma perceção mais ajustada do Serviço Militar.	Ramos	GabIguerdade EMGFA DGRDN	Anual	N.º de ações e/ou projetos desenvolvidos; N.º de participantes nas ações e/ou projetos desenvolvidos, desagregado por sexo

**A.1.5. Medida:** Promover estágios curriculares e profissionais nas Forças Armadas.

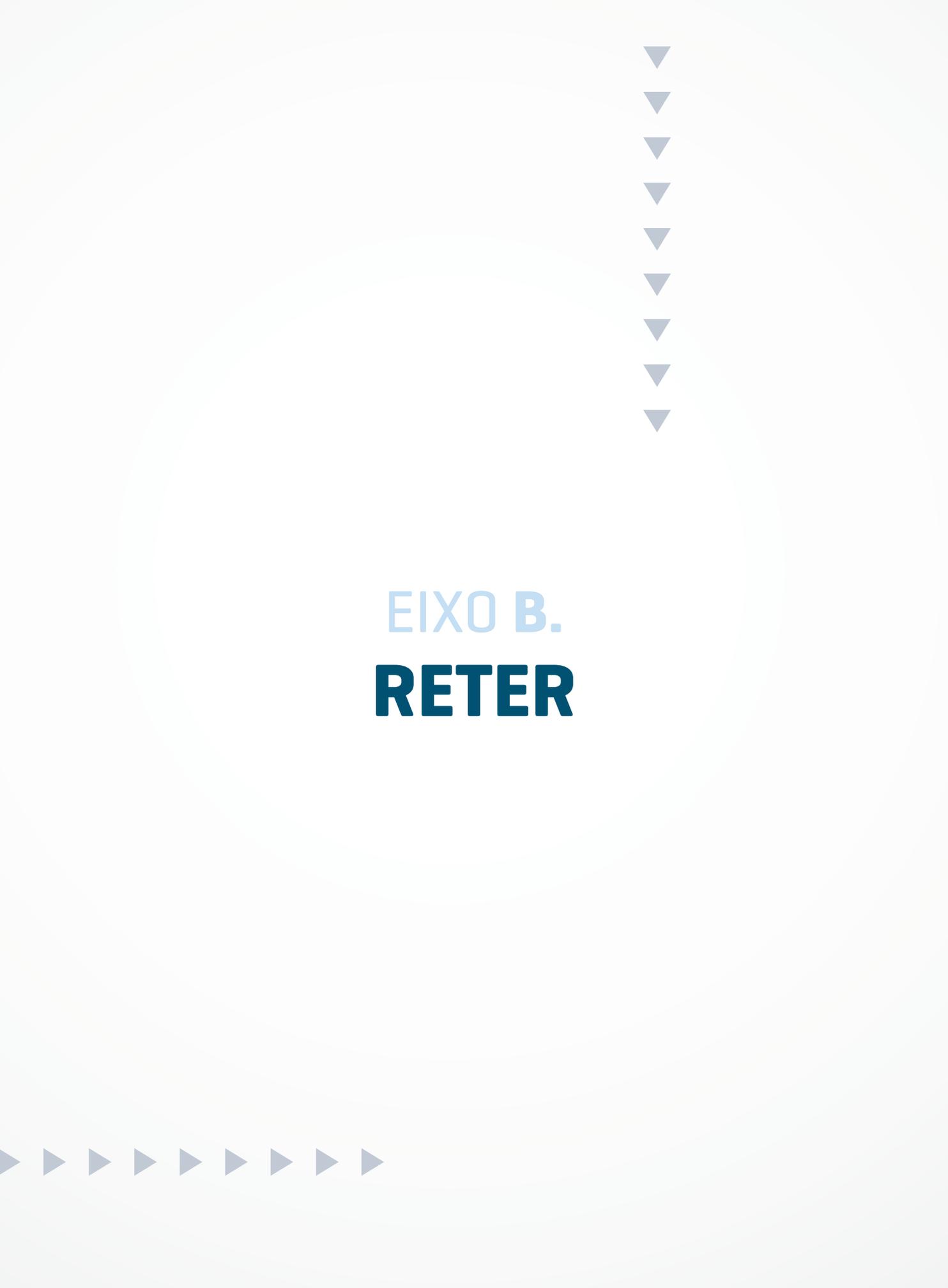
Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
A.1.5.1 Definir as áreas técnicas de implementação de estágios profissionais.	Ramos	DGRDN	Anual	Aprovação do plano de estágios com áreas técnicas definidas
A.1.5.2 Elaborar normas procedimentais para a implementação de estágios profissionais nas FFAA, incluindo o RV.	DGRDN	Ramos Entidades Formadoras	2.º semestre 2023	Publicação das normas orientadoras
A.1.5.3 Implementar os estágios curriculares e profissionais, em articulação com as Instituições de Ensino e com as Entidades Formadoras.	Ramos	EMGFA DGRDN Instituições de Ensino Entidades formadoras	Anual	N.º de estágios profissionais realizados (em função das candidaturas formalizadas); N.º de estágios curriculares realizados



**Eixo A – Recrutar:** Linha do tempo

Medidas	2023		2024		2025	
	1.º semestre	2.º semestre	1.º semestre	2.º semestre	1.º semestre	2.º semestre
<b>A.1.1. Rever os requisitos de classificação e seleção.</b>						
A.1.1.1.	█					
A.1.1.2.	█					
<b>A.1.2. Agilizar os processos associados ao recrutamento.</b>						
A.1.2.1.	█					
A.1.2.2.	MONITORIZAÇÃO ANUAL					
<b>A.1.3. Atenuar o défice entre o efetivo existente e o necessário.</b>						
A.1.3.1.	█					
A.1.3.2.	█					
A.1.3.3.	█					
<b>A.1.4. Proporcionar uma experiência de Serviço Militar a potenciais candidatos e candidatas.</b>						
A.1.4.1.	MONITORIZAÇÃO ANUAL					
<b>A.1.5. Promover estágios curriculares e profissionais nas Forças Armadas.</b>						
A.1.5.1.	MONITORIZAÇÃO ANUAL					
A.1.5.2.	█					
A.1.5.3.	MONITORIZAÇÃO ANUAL					





EIXO B.  
**RETER**



### Área de Intervenção B.1.: Recursos Humanos

**Medida B.1.1.:** Diminuir a taxa de desistência no período de formação inicial.

**Medida B.1.2.:** Potenciar o acompanhamento da carreira dos e das militares em RC/RCE.

**Medida B.1.3.:** Dinamizar o Regime de Contrato Especial.

**Medida B.1.4.:** Conceber e implementar o Quadro Permanente para a categoria de Praças no Exército e na Força Aérea.

**Medida B.1.5.:** Produzir conhecimento científico sobre as saídas das Forças Armadas.

### Área de Intervenção B.2.: Formação e Qualificação

**Medida B.2.1.:** Alinhar a formação profissional ministrada pelas Forças Armadas com o Sistema Nacional de Qualificações e/ou, no caso das profissões regulamentadas, com os requisitos nacionais e internacionais exigidos pelas respetivas entidades certificadoras.

### Área de Intervenção B.3.: Condições de Trabalho, Apoio e Remunerações

**Medida B.3.1.:** Melhorar as condições de habitabilidade e de apoio nas infraestruturas das Forças Armadas.

**Medida B.3.2.:** Melhorar o fardamento/equipamento individual.

**Medida B.3.3.:** Melhorar as condições de alimentação das Unidades, Estabelecimentos e Órgãos da Defesa Nacional e das Forças Armadas.

**Medida B.3.4.:** Aumentar o número de militares colocados na sua Área Geográfica de Prestação de Serviço Preferencial.

**Medida B.3.5.:** Alterar o diploma legal que define a atribuição do Suplemento de Residência.

**Medida B.3.6.:** Valorizar a carreira militar em termos remuneratórios.

**Medida B.3.7.:** Dinamizar os mecanismos de apoio social de modo a incrementar o rendimento disponível dos e das militares das Forças Armadas.

## B.1. Área de Intervenção: Recursos Humanos

**B.1.1. Medida:** Diminuir a taxa de desistência no período de formação inicial.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
B.1.1.1. Identificar e caracterizar os motivos apresentados para desistência no período de formação inicial.	DGRDN	Ramos	Anual	Apresentação de Relatório de Caracterização
B.1.1.2. Identificar as boas práticas implementadas nos Ramos para potenciar a permanência dos candidatos e candidatas no período de formação inicial.	DGRDN	Ramos	Anual	Apresentação de Relatório de Boas Práticas
B.1.1.3. Criar um catálogo de medidas e programas a implementar pelos Ramos para potenciar a permanência dos candidatos e candidatas no período de formação inicial.	DGRDN	Ramos	Anual	Apresentação de Catálogo
B.1.1.4. Criar conteúdos para a formação de formadores onde se incluam temáticas sobre a caracterização do modelo de profissionalização [dinâmica de gestão de RH; comportamentos, motivações e expectativas dos jovens atuais; RIPSMM; entre outros].	DGRDN	Ramos	Anual	N.º de módulos de formação implementados; N.º de formadores abrangidos



**B.1.2. Medida:** Potenciar o acompanhamento da carreira dos e das militares em RC/RCE.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização	
	Coordenadoras	Envolvidas			
B.1.2.1	Identificar e caracterizar as áreas-chave do processo de gestão de carreira.	DGRDN	EMGFA Ramos	2.º semestre 2023	Apresentação de documento caracterizador de áreas-chave
B.1.2.2.	Identificar as boas práticas implementadas nos Ramos para potenciar o acompanhamento da carreira dos e das militares em RC/RCE.	DGRDN	EMGFA Ramos	2.º semestre 2023	Apresentação de Relatório de Boas Práticas
B.1.2.3.	Adequar os processos de gestão de carreira à construção de percursos profissionais coerentes, alinhados com as necessidades dos Ramos e com as expectativas dos e das militares em RC/RCE.	Ramos	EMGFA Ramos	Anual	N.º de percursos de cada Classe/ Especialidade; Resultados de inquérito de satisfação
B.1.2.4.	Integrar na formação [inicial e contínua] dos e das militares dos QP conteúdos onde se incluam temáticas sobre a caracterização do modelo de profissionalização do Serviço Militar.	EMGFA Ramos	DGRDN	Anual	Taxa de cursos com conteúdos integrados

**B.1.3. Medida:** Dinamizar o Regime de Contrato Especial [RCE].

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização	
	Coordenadoras	Envolvidas			
B.1.3.1	Atualizar o número de situações funcionais para prestação de Serviço Militar em RCE.	Ramos	DGRDN	Anual	N.º de situações funcionais atualizadas
B.1.3.2.	Implementar e consolidar os planos de formação e de carreira para as áreas funcionais onde se aplique o RCE.	Ramos	DGRDN	2.º semestre 2024	N.º de planos de formação implementados; N.º de planos de carreira implementados
B.1.3.3.	Monitorizar o funcionamento do RCE.	DGRDN	Ramos	Anual	Apresentação de relatório de monitorização

**B.1.4. Medida:** Conceber e implementar o Quadro Permanente para a categoria de Praças [QPCP] no Exército e na Força Aérea.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
B.1.4.1. Aprovar o QPCP no Exército e na Força Aérea.	GabMDN	EMGFA Ramos DGRDN	1.º semestre 2023	Aprovação do diploma; Promover alterações ao Decreto-Lei de efetivos
B.1.4.2. Aprovar a regulamentação necessária à implementação do QPCP no Exército e na Força Aérea.	Ramos	GabMDN EMGFA DGRDN	2.º semestre 2023	Aprovação de regulamentação
B.1.4.3. Implementar e consolidar os planos de formação para o ingresso no QPCP.	EMGFA	Ramos DGRDN	2.º semestre 2023	N.º de Armas/ Serviços/ Especialidades com plano de formação aprovado

**B.1.5. Medida:** Produzir conhecimento científico sobre as saídas das Forças Armadas.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
B.1.5.1. Desenvolver uma linha de investigação sobre as saídas voluntárias e involuntárias de militares em formação e a prestar serviço efetivo, através do estudo deste fenómeno, nos três Ramos.	DGRDN	Ramos	2.º semestre 2024	Apresentação de Relatório Final
B.1.5.2. Produzir o primeiro relatório científico sobre a linha de investigação supracitada.	DGRDN	Ramos	1.º semestre 2024	Apresentação de Relatório Intercalar

## B.2. Área de Intervenção: Formação e Qualificação

**B.2.1. Medida:** Alinhar a formação profissional ministrada pelas Forças Armadas com o Sistema Nacional de Qualificações [SNQ] e/ou, no caso das profissões regulamentadas, com os requisitos nacionais e internacionais exigidos pelas respetivas entidades certificadoras.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização	
	Coordenadoras	Envolvidas			
B.2.1.1	Aprovar a Estratégia para o Alinhamento das Qualificações [EAQ] da Defesa, de forma a prosseguir o alinhamento da formação ministrada pelos Sistemas de Formação Profissional no âmbito da Defesa Nacional com o SNQ e/ou, no caso das profissões regulamentadas, com os respetivos enquadramentos normativos, bem como a potenciar a elevação das qualificações dos militares, militarizados e civis pertencentes à Defesa.	GabMDN	CTEFP EMGFA Ramos DGRDN	2.º semestre 2023	Aprovação da proposta de EAQ da Defesa
B.2.1.2.	Definir linhas de ação que permitam identificar os perfis, classes e especialidades no âmbito da Defesa Nacional que possam ter correspondência com qualificações já existentes no Catálogo Nacional de Qualificações [CNQ] e/ou com profissões regulamentadas.	CTEFP	EMGFA Ramos DGRDN	2.º semestre 2023	Linhas de ação identificadas
B.2.1.3.	Conceber Planos de Alinhamento das Qualificações por domínio da Defesa, nos quais se estabeleçam os níveis de ambição e as metas a atingir por cada entidade.	CTEFP	EMGFA Ramos DGRDN	2.º semestre 2023	Planos de Alinhamento das Qualificações elaborados
B.2.1.4.	Definir eixos de intervenção que permitam elaborar e atualizar os referenciais de formação para cada perfil, classe ou especialidade da Defesa, de acordo com o SNQ e/ou com os requisitos e critérios exigidos para a obtenção de um determinado título profissional.	CTEFP	EMGFA Ramos DGRDN	2.º semestre 2023	N.º de referenciais de formação elaborados/atualizados
B.2.1.5	Integrar no Catálogo Nacional de Qualificações percursos formativos correspondentes, ou não, a níveis de qualificação.	CTEFP	EMGFA Ramos DGRDN	2025	N.º de percursos formativos integrados no CNQ

[Continua]

[Continuação]

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização	
	Coordenadoras	Envolvidas			
B.2.1.6	Estabelecer planos de formação contínua, por perfil, classe ou especialidade, de modo a garantir a construção de um percurso formativo e profissional qualificante que conduza à atribuição de um diploma de qualificação ou título profissional.	CTEFP	EMGFA Ramos DGRDN	Anual	N.º de planos de formação; N.º de diplomas de qualificação atribuídos; N.º de certificados de qualificação atribuídos; N.º de títulos profissionais atribuídos
B.2.1.7.	Criar e manter atualizado o “Guia Militar para a Qualificação” enquanto instrumento de suporte e orientação de candidatos, de militares e da Instituição para a construção de percursos qualificantes.	CTEFP	EMGFA Ramos DGRDN	Anual	N.º de percursos profissionais integrados no “Guia Militar para a Qualificação”
B.2.1.8.	Garantir o registo no Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa [SIGO] da atividade desenvolvida pelos Sistemas de Formação Profissional da Defesa.	CTEFP	EMGFA Ramos DGRDN	Anual	N.º de diplomas de qualificação atribuídos; N.º de certificados de qualificação atribuídos
B.2.1.9.	Desenvolver processos de educação e formação que visem a obtenção de, pelo menos, o 12.º ano de escolaridade para militares, militarizados e civis que ainda não possuem aquela habilitação escolar, incluindo formação assíncrona.	CTEFP	EMGFA Ramos DGRDN	Anual	N.º de militares que completam o 12.º ano
B.2.1.10.	Estabelecer protocolos com instituições/ entidades certificadas para promover a qualificação escolar e profissional de militares, militarizados e civis da Defesa.	DGRDN	EMGFA Ramos	Anual	N.º de protocolos estabelecidos
B.2.1.11.	Implementar Sistemas de Gestão da Qualidade da Formação (SGQ) nos Sistemas de Formação Profissional no âmbito da Defesa Nacional.	CTEFP	EMGFA Ramos DGRDN	2025	N.º de Sistemas de Gestão da Qualidade da Formação implementados
B.2.1.12.	Potenciar, nas escolas e centros de formação dos Ramos e no Ensino Superior Militar, o conhecimento sobre o Sistema de Educação e Formação Profissional e o domínio das tecnologias educativas [planeamento, gestão, conceção e avaliação da formação].	EMGFA Ramos		Anual	Taxa de execução da formação planeada; N.º de formadores/as com Certificado de Competências Pedagógicas

## B.3. Área de Intervenção: Condições de Trabalho, Apoio e Remunerações

**B.3.1. Medida:** Melhorar as condições de habitabilidade e de apoio nas infraestruturas das Forças Armadas.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
B.3.1.1.1. Elaborar, anualmente, planos de intervenção nas infraestruturas das FFAA (alojamentos; espaços de restauração/refeição, de apoio, de convívio e de estudo), de acordo com o diagnóstico de necessidades e prioridades de cada Ramo.		Ramos	Anual	N.º de planos elaborados e atualizados
B.3.1.1.2. Identificar fontes de financiamento para os projetos destes planos, no âmbito da Lei de Infraestruturas Militares, Orçamento do Estado, fundos, receitas próprias ou outras.	DGRDN	Ramos	Anual	No âmbito do orçamento de infraestruturas de cada Ramo, % de verba alocada a projetos de intervenção
B.3.1.1.3. Aprovar financiamento para projetos de intervenção destes planos através da Lei de Infraestruturas Militares.	GabMDN	Ramos DGRDN	Anual	N.º de projetos de intervenção nas infraestruturas de habitabilidade e de apoio financiados
B.3.1.1.4. Monitorizar a implementação dos planos de intervenção nas infraestruturas das FFAA.	DGRDN	Ramos	Anual	Taxa de execução financeira do plano; Relatório anual de execução



**B.3.2. Medida:** Melhorar o fardamento/equipamento individual.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
B.3.2.1. Manter atualizado o diagnóstico de necessidades, que integre a perspetiva de género, e principais prioridades em termos de substituição/modernização de fardamento/equipamento individual.		Ramos	Anual	Lista anual de necessidades aprovada
B.3.2.2. Assegurar a existência de equipamento de proteção individual (EPI), em quantidade e qualidade, e de acordo com as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.		Ramos	Anual	N.º de EPI atribuídos vs. N.º de EPI necessários
B.3.2.3. Dinamizar a implementação do plano de desenvolvimento/substituição do fardamento/equipamento individual.		Ramos	Anual	N.º de uniformes/equipamentos substituídos/modernizados vs. N.º de uniformes/equipamentos identificados para substituição/modernização
B.3.2.4. Adequar a dotação de fardamento/equipamento individual e ajustar o prazo de substituição participada.		Ramos	Anual	Atualização das tabelas de dotação e distribuição de fardamento/equipamento individual



**B.3.3. Medida:** Melhorar as condições de alimentação das Unidades, Estabelecimentos e Órgãos (U/E/O) da Defesa Nacional e das Forças Armadas.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
B.3.3.1. Promover a adequação da alimentação fornecida nas U/E/O às necessidades nutricionais e à diversidade de hábitos alimentares, saudáveis e sustentáveis.	EMGFA Ramos		Anual	% de adequação nutricional da alimentação; Grau de satisfação dos militares com a alimentação
B.3.3.2. Elaborar um plano de intervenção, que, entre outros aspetos, contemple melhorias nos processos formativos dos militares das áreas de restauração/alimentação.	Ramos		Anual	Rácio Planos de Curso/Planos de Curso revistos
B.3.3.3. Estudar a viabilidade de assegurar a primeira e terceira refeições, em géneros, a militares em RV/RC/RCE na situação de deslocados da área de residência.	Ramos	DGRDN	1.º semestre 2023	Apresentação de estudo à tutela

**B.3.4. Medida:** Aumentar o número de militares colocados na sua Área Geográfica de Prestação de Serviço Preferencial (AGPSP).

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
B.3.4.1. Manter atualizado o levantamento do número de militares deslocados da AGPSP e respetiva distância entre AGPSP e U/E/O de colocação.	Ramos		Anual	Levantamento efetuado, atualizado e apresentado periodicamente à tutela
B.3.4.2. Estudar e implementar, sempre que possível, formas alternativas de colocação de militares no dispositivo territorial das U/E/O [critérios de preferência; incentivos para oferecimento; agilização de trocas diretas; universidade/escola como área de preferência, entre outros].	Ramos		Anual	Redução progressiva do n.º de militares deslocados da sua área de residência

**B.3.5. Medida:** Alterar o diploma legal que define a atribuição do Suplemento de Residência [SR].

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
B.3.5.1. Apresentar à tutela proposta de revisão do diploma legal <sup>1</sup> que define a atribuição do Suplemento de Residência, adaptando, designadamente, os critérios de atribuição relacionados com a distância de referência e o limite temporal de aplicação.	EMGFA	GabMDN Ramos DGRDN	2.º semestre 2023	Apresentação de proposta de revisão do diploma legislativo

**B.3.6. Medida:** Valorizar a carreira militar em termos remuneratórios.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
B.3.6.1. Apresentar proposta de valorização remuneratória da categoria de Praças.	GabMDN	EMGFA Ramos DGRDN	1.º semestre 2024	Apresentação de proposta de alteração da posição remuneratória de ingresso na categoria de Praças
B.3.6.2. Estudar formas de adaptação da aplicabilidade de medidas fiscais destinadas à população jovem, de forma a promover a valorização da prestação de Serviço Militar.	DGRDN	EMGFA Ramos	1.º semestre 2023	Apresentação de estudo à tutela.
B.3.6.3. Promover percursos formativos [e profissionais] diferenciados na categoria de Praças em função das habilitações literárias detidas pelas pessoas candidatas.		Ramos	2.º semestre 2023	N.º de percursos formativos diferenciados em função das habilitações literárias
B.3.6.4. Garantir o cumprimento do Despacho n.º 50/MDN/2022, de 20 de outubro, e assim assegurar que a promoção dos e das militares em RC/RCE ocorre na data em que reúnam as necessárias condições para tal.	GabMDN	EMGFA Ramos	Anual	Tempo médio entre a data em que as condições são reunidas e a data de promoção dos e das militares; N.º de militares promovidos na data em que reúnem condições para tal
B.3.6.5. Apresentar proposta de revisão do quadro legal de suplementos das FFAA atendendo a outros Corpos Especiais de referência, na medida em que as situações sejam semelhantes às desses Corpos Especiais.	GabMDN	EMGFA Ramos DGRDN	1.º semestre 2024	Apresentação de propostas de revisão do quadro legal de subsídios e suplementos das FFAA

<sup>1</sup> Decreto-Lei n.º 172/94, de 25 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 60/95, de 7 de abril e pela Lei n.º 51/2013, de 24 de junho.

**B.3.7. Medida:** Dinamizar os mecanismos de apoio social de modo a incrementar o rendimento disponível dos e das militares das Forças Armadas.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
B.3.7.1. Estudar formas de comparticipação na utilização de transportes públicos, em particular de longa distância, a militares em RV/RC/RCE.	DGRDN	SGMDN Ramos	1.º semestre 2024	Apresentação de estudo à tutela
B.3.7.2. Promover a criação de um programa de apoio ao arrendamento específico para jovens militares em RV/RC/RCE.	DGRDN	Ramos	Anual	N.º de candidaturas de militares a programas de arrendamento participado; N.º de militares beneficiários de programas de arrendamento participado
B.3.7.3. Promover o apoio no alojamento a militares em RV/RC/RCE, em especial nas grandes áreas metropolitanas, designadamente rentabilizando o património imobiliário afeto à Defesa Nacional.	DGRDN	Ramos	Anual	N.º de militares beneficiários de apoio no alojamento
B.3.7.4. Estudar a participação de militares em RV/RC/RCE nos concursos para arrendamento de casas em regime de renda económica do IASFA.	IASFA	Ramos DGRDN	1.º semestre 2024	Apresentação de estudo à tutela



## Eixo B – Reter: Linha do tempo

Medidas	2023		2024		2025	
	1.º semestre	2.º semestre	1.º semestre	2.º semestre	1.º semestre	2.º semestre
<b>B.1.1. Diminuir a taxa de desistência no período de formação inicial.</b>						
B.1.1.1.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.1.1.2.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.1.1.3.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.1.1.4.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
<b>B.1.2. Potenciar o acompanhamento da carreira dos e das militares em RC/RCE.</b>						
B.1.2.1.						
B.1.2.2.						
B.1.2.3.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.1.2.4.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
<b>B.1.3. Dinamizar o Regime de Contrato Especial.</b>						
B.1.3.1.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.1.3.2.						
B.1.3.3.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
<b>B.1.4. Conceber e implementar o Quadro Permanente para a categoria de Praças no Exército e na Força Aérea.</b>						
B.1.4.1.						
B.1.4.2.						
B.1.4.3.						
<b>B.1.5. Produzir conhecimento científico sobre as saídas das Forças Armadas.</b>						
B.1.5.1.						
B.1.5.2.						
<b>B.2.1. Alinhar a formação profissional ministrada pelas Forças Armadas com o Sistema Nacional de Qualificações e/ou, no caso das profissões regulamentadas, com os requisitos nacionais e internacionais exigidos pelas respetivas entidades certificadoras.</b>						
B.2.1.1.						
B.2.1.2.						
B.2.1.3.						
B.2.1.4.						
B.2.1.5.						
B.2.1.6.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.2.1.7.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.2.1.8.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.2.1.9.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.2.1.10.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			

[Continuação]

Medidas	2023		2024		2025	
	1.º semestre	2.º semestre	1.º semestre	2.º semestre	1.º semestre	2.º semestre
B.2.1.11.						
B.2.1.12.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
<b>B.3.1. Melhorar as condições de habitabilidade e de apoio nas infraestruturas das Forças Armadas.</b>						
B.3.1.1.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.1.2.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.1.3.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.1.4.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
<b>B.3.2. Melhorar o fardamento/equipamento individual.</b>						
B.3.2.1.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.2.2.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.2.3.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.2.4.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
<b>B.3.3. Melhorar as condições de alimentação das Unidades, Estabelecimentos e Órgãos da Defesa Nacional e das Forças Armadas.</b>						
B.3.3.1.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.3.2.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.3.3.						
<b>B.3.4. Aumentar o número de militares colocados na sua Área Geográfica de Prestação de Serviço Preferencial.</b>						
B.3.4.1.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.4.2.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
<b>B.3.5. Alterar o diploma legal que define a atribuição do Suplemento de Residência.</b>						
B.3.5.1.						
<b>B.3.6. Valorizar a carreira militar em termos remuneratórios.</b>						
B.3.6.1.						
B.3.6.2.						
B.3.6.3.						
B.3.6.4.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.6.5.						
<b>B.3.7. Dinamizar os mecanismos de apoio social de modo a incrementar o rendimento disponível dos e das militares das Forças Armadas.</b>						
B.3.7.1.						
B.3.7.2.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.7.3.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
B.3.7.4.						



EIXO C.  
**REINSERIR**





### Área de Intervenção C.1.: Apoio à Transição

**Medida C.1.1.:** Potenciar a ação dos serviços centrais do Ministério da Defesa Nacional no apoio à transição, em articulação com os Ramos das Forças Armadas.

### Área de Intervenção C.2.: Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar

**Medida C.2.1.:** Promover a divulgação, o conhecimento e a aplicação do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar.



## C.1. Área de Intervenção: Apoio à Transição

**C.1.1. Medida:** Potenciar a ação dos serviços centrais do Ministério da Defesa Nacional no apoio à transição, em articulação com os Ramos das Forças Armadas.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização	
	Coordenadoras	Envolvidas			
C.1.1.1.1.	Reforçar a capacidade de atuação do CIOFE, integrando elementos dos Ramos nas suas equipas e assegurando a articulação com os mesmos.	DGRDN	Ramos	Anual	N.º de militares integrados por cada Ramo na equipa do CIOFE
C.1.1.1.2.	Potenciar os serviços de formação do CIOFE, alargando a sua abrangência nacional (com a criação de programas, polos ou parcerias de âmbito nacional e/ou regional).	DGRDN	Ramos	Anual	N.º de programas executados; N.º de parcerias/protocolos; N.º de formandos
C.1.1.1.3.	Criar e implementar serviços e programas de apoio à transição de militares que potenciem a sua (re)qualificação profissional.	DGRDN	Ramos	Anual	N.º de candidaturas e beneficiários dos serviços e programas
C.1.1.1.4.	Estudar e avaliar a possibilidade da criação de um Centro Protocolar, dedicado à Defesa Nacional, com a missão de estimular a qualificação profissional, o aperfeiçoamento e reconversão de militares e ex-militares.	DGRDN	Ramos	1.º semestre 2025	Apresentação de estudo à tutela
C.1.1.1.5.	Criar e aprovar o Documento Único de Apoio à Transição (DUAT).	DGRDN	SGMDN Ramos	2.º semestre 2023	Extração do DUAT a partir do SIG-RHV
C.1.1.1.6.	Criar e promover mecanismos de articulação entre o Ministério da Defesa Nacional e o Ministério da Saúde, que assegurem a continuidade do acompanhamento de situações clínicas que o justifiquem, após a passagem à disponibilidade.	DGRDN	EMGFA Ramos	Anual	N.º de protocolos e parcerias com o Ministério da Saúde



## C.2. Área de Intervenção: Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar

**C.2.1. Medida:** Promover a divulgação, o conhecimento e a aplicação do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar [RIPSM].

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
C.2.1.1. Apresentar proposta de revisão do RIPSM, reforçando a sua capacidade em potenciar o Recrutamento, a Retenção e a Reinserção.	DGRDN	EMGFA Ramos	2.º semestre 2023	Apresentação de proposta de revisão à tutela
C.2.1.2. Potenciar a atividade da Comissão de Planeamento e Coordenação para a Reinserção Profissional [CPCRP], designadamente na harmonização de procedimentos e/ou interpretações de aplicação.	DGRDN	Ramos	Anual	N.º de reuniões da CPCRP
C.2.1.3. Ministras formação sobre o RIPSM no âmbito da formação dos QP das FFAA, da rede de tutores e de gestores de carreira.	CPCRP	Ramos DGRDN	Anual	N.º de ações de formação efetuadas; N.º de militares formados
C.2.1.4. Criar e divulgar Normas Técnicas [interpretativas] sobre o funcionamento e aplicação do RIPSM.	CPCRP	Ramos DGRDN	Anual	N.º de normas produzidas



**Eixo C – Reinsrerir:** Linha do tempo

Medidas	2023		2024		2025	
	1.º semestre	2.º semestre	1.º semestre	2.º semestre	1.º semestre	2.º semestre
<b>C.1.1. Potenciar a ação dos serviços centrais do Ministério da Defesa Nacional no apoio à transição, em articulação com os Ramos das Forças Armadas.</b>						
C.1.1.1.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
C.1.1.2.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
C.1.1.3.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
C.1.1.4.						
C.1.1.5.						
C.1.1.6.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
<b>C.2.1. Promover a divulgação, o conhecimento e a aplicação do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar.</b>						
C.2.1.1.						
C.2.1.2.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
C.2.1.3.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			
C.2.1.4.			MONITORIZAÇÃO ANUAL			





# EIXO DE SUPORTE





### Área de Intervenção S.1.: Enquadramento Legal do Modelo de Serviço Militar

**Medida S.1.1.:** Proceder à atualização da Lei do Serviço Militar e do respetivo Regulamento para ajustar e clarificar a configuração do modelo de prestação de Serviço Militar.

### Área de Intervenção S.2.: Comunicação do Serviço Militar

**Medida S.2.1.:** Desenvolver uma Estratégia de Comunicação para o Serviço Militar.

**Medida S.2.2.:** Desenvolver Planos Setoriais de Comunicação do Serviço Militar.

### Área de Intervenção S.3.: Monitorização do Modelo de Profissionalização do Serviço Militar

**Medida S.3.1.:** Implementar o Observatório do Serviço Militar.

**Medida S.3.2.:** Conceber e implementar um sistema de indicadores de monitorização da profissionalização do Serviço Militar.



## S.1. Área de Intervenção: Enquadramento Legal do Modelo de Serviço Militar

**S.1.1. Medida:** Proceder à atualização da Lei do Serviço Militar e do respetivo Regulamento para ajustar e clarificar a configuração do modelo de prestação de Serviço Militar.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
S.1.1.1. Promover a realização de debates internos à Defesa Nacional sobre as áreas em que é necessária revisão e atualização da Lei do Serviço Militar e respetivo Regulamento <sup>2</sup> .	DGRDN	Todas as entidades na esfera da Defesa Nacional	2024	Realização de debates; Elaboração de relatório
S.1.1.2. Apresentar proposta de revisão e atualização da Lei do Serviço Militar e do Regulamento da Lei do Serviço Militar.	DGRDN	EMGFA Ramos	2.º semestre 2024	Apresentação de proposta à tutela
S.1.1.3. Apresentar alteração legislativa da Lei do Serviço Militar e do Regulamento da Lei do Serviço Militar.	GabMDN	EMGFA Ramos DGRDN	1.º semestre 2025	Apresentação de alteração legislativa da Lei do Serviço Militar e respetivo Regulamento



<sup>2</sup> Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, na sua redação atual, regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro, na sua redação atual.

## S.2. Área de Intervenção: Comunicação do Serviço Militar

**S.2.1. Medida:** Desenvolver uma Estratégia de Comunicação para o Serviço Militar.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
S.2.1.1. Conceber a Estratégia de Comunicação para o Serviço Militar, com a definição dos princípios orientadores e estruturantes.	DGRDN	GabMDN EMGFA Ramos	1.º semestre 2023	Apresentação da Estratégia de Comunicação à tutela
S.2.1.2. Elaborar um Plano Integrado de Comunicação Estratégica para o Serviço Militar.	DGRDN	GabMDN EMGFA Ramos	2.º semestre 2023	Apresentação do Plano Integrado de Comunicação Estratégica à tutela

**S.2.2. Medida:** Desenvolver Planos Setoriais de Comunicação do Serviço Militar.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
S.2.2.1. Elaborar Planos Setoriais de Comunicação do Serviço Militar, alinhados com a Estratégia de Comunicação e o Plano Integrado de Comunicação Estratégica para o Serviço Militar.		EMGFA Ramos DGRDN	1.º semestre 2024	Planos setoriais aprovados



## S.3. Área de Intervenção: Monitorização do Modelo de Profissionalização do Serviço Militar

**S.3.1. Medida:** Implementar o Observatório do Serviço Militar [OSM].

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
S.3.1.1. Produzir um estudo de configuração do Observatório do Serviço Militar [missão, atribuições e competências; definição de entidades parceiras; arquitetura da plataforma e ligação ao sistema de indicadores de monitorização da profissionalização].	DGRDN	SGMDN EMGFA Ramos	1.º semestre 2023	Apresentação de estudo à tutela
S.3.1.2. Criar o Observatório do Serviço Militar.	DGRDN	GabMDN SGMDN EMGFA Ramos	1.º semestre 2024	Início da atividade do OSM

**S.3.2. Medida:** Conceber e implementar um sistema de indicadores de monitorização da profissionalização do Serviço Militar.

Ações	Entidades		Calendarização	Indicadores de Monitorização
	Coordenadoras	Envolvidas		
S.3.2.1. Definir a estrutura de indicadores de monitorização da profissionalização do Serviço Militar.	OSM	GabMDN SGMDN EMGFA Ramos DGRDN	1.º semestre 2024	Estrutura de indicadores de monitorização definida
S.3.2.2. Implementar o sistema de monitorização da profissionalização do Serviço Militar [plataforma de carregamento; gestão e visualização da informação].	OSM	GabMDN SGMDN EMGFA Ramos DGRDN	2.º semestre 2024	Sistema implementado; N.º de indicadores disponibilizados



**Eixo de Suporte:** Linha do tempo

Medidas	2023		2024		2025	
	1.º semestre	2.º semestre	1.º semestre	2.º semestre	1.º semestre	2.º semestre
<b>S.1.1. Proceder à atualização da Lei do Serviço Militar e do respectivo Regulamento para ajustar e clarificar a configuração do modelo de prestação de Serviço Militar.</b>						
S.1.1.1.						
S.1.1.2.						
S.1.1.3.						
<b>S.2.1. Desenvolver uma Estratégia de Comunicação para o Serviço Militar.</b>						
S.2.1.1.						
S.2.1.2.						
<b>S.2.2. Desenvolver Planos Setoriais de Comunicação do Serviço Militar.</b>						
S.2.2.1.						
<b>S.3.1. Implementar o Observatório do Serviço Militar.</b>						
S.3.1.1.						
S.3.1.2.						
<b>S.3.2. Conceber e implementar um sistema de indicadores de monitorização da profissionalização do Serviço Militar.</b>						
S.3.2.1.						
S.3.2.2.						



## Lista de siglas e acrónimos

**AGPSP** – Área Geográfica de Prestação de Serviço Preferencial

**CCIPAPSM** – Comissão Coordenadora da Implementação do Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar

**CIOFE** – Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego

**CNQ** – Catálogo Nacional de Qualificações

**CPCRP** – Comissão de Planeamento e Coordenação para a Reinserção Profissional

**CTEFP** – Comissão Técnica para a Educação e Formação Profissional

**DGRDN** – Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional

**DUAT** – Documento Único de Apoio à Transição

**EAQ Defesa** – Estratégia para o Alinhamento das Qualificações da Defesa

**EMGFA** – Estado-Maior-General das Forças Armadas

**FFAA** – Forças Armadas

**GabIgualdade** – Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional

**GabMDN** – Gabinete da Ministra da Defesa Nacional

**IASFA** – Instituto de Ação Social das Forças Armadas

**OSM** – Observatório do Serviço Militar

**PAPSM** – Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar

**QP** – Quadros Permanentes

**QPCP** – Quadro Permanente para a Categoria de Praças

**RC** – Regime de Contrato

**RCE** – Regime de Contrato Especial

**RIPSM** – Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar

**RV** – Regime de Voluntariado

**SGMDN** – Secretaria-Geral do Ministério da Defesa Nacional

**SNQ** – Sistema Nacional de Qualificações

**SR** – Suplemento de Residência

**U/E/O** – Unidades, Estabelecimentos e Órgãos





# ANEXO



## Elenco de medidas do PAPSM

Área de Intervenção	Número da medida	Referência no Plano de Ação	Medida
<b>Eixo A: Recrutar</b>			
Recursos Humanos	1	A.1.1.	Rever os requisitos de classificação e seleção.
	2	A.1.2.	Agilizar os processos associados ao recrutamento.
	3	A.1.3.	Atenuar o déficit entre o efetivo existente e o necessário.
	4	A.1.4.	Proporcionar uma experiência de Serviço Militar a potenciais candidatos e candidatas.
	5	A.1.5.	Promover estágios curriculares e profissionais nas Forças Armadas.
<b>Eixo B: Reter</b>			
Recursos Humanos	6	B.1.1.	Diminuir a taxa de desistência no período de formação inicial.
	7	B.1.2.	Potenciar o acompanhamento da carreira dos e das militares em RC/RCE.
	8	B.1.3.	Dinamizar o Regime de Contrato Especial.
	9	B.1.4.	Conceber e implementar o Quadro Permanente para a categoria de Praças no Exército e na Força Aérea.
	10	B.1.5.	Produzir conhecimento científico sobre as saídas das Forças Armadas.
Formação e Qualificação	11	B.2.1.	Alinhar a formação profissional ministrada pelas Forças Armadas com o Sistema Nacional de Qualificações e/ou, no caso das profissões regulamentadas, com os requisitos nacionais e internacionais exigidos pelas respetivas entidades certificadoras.
Condições de Trabalho, Apoio e Remunerações	12	B.3.1.	Melhorar as condições de habitabilidade e de apoio nas infraestruturas das Forças Armadas.
	13	B.3.2.	Melhorar o fardamento/equipamento individual.
	14	B.3.3.	Melhorar as condições de alimentação das Unidades, Estabelecimentos e Órgãos da Defesa Nacional e das Forças Armadas.
	15	B.3.4.	Aumentar o número de militares colocados na sua Área Geográfica de Prestação de Serviço Preferencial.
	16	B.3.5.	Alterar o diploma legal que define a atribuição do Suplemento de Residência.
	17	B.3.6.	Valorizar a carreira militar em termos remuneratórios.
	18	B.3.7.	Dinamizar os mecanismos de apoio social de modo a incrementar o rendimento disponível dos e das militares das Forças Armadas.

[Continua]



[Continuação]

Área de Intervenção	Número da medida	Referência no Plano de Ação	Medida
<b>Eixo C: Reinsereir</b>			
Apoio à Transição	19	C.1.1.	Potenciar a ação dos serviços centrais do Ministério da Defesa Nacional no apoio à transição, em articulação com os Ramos das Forças Armadas.
Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar	20	C.2.1.	Promover a divulgação, o conhecimento e a aplicação do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar.
<b>Eixo de Suporte</b>			
Enquadramento Legal do Modelo de Serviço Militar	21	S.1.1.	Proceder à atualização da Lei do Serviço Militar e do respetivo Regulamento para ajustar e clarificar a configuração do modelo de prestação de Serviço Militar.
Comunicação do Serviço Militar	22	S.2.1.	Desenvolver uma Estratégia de Comunicação para o Serviço Militar.
	23	S.2.2.	Desenvolver Planos Setoriais de Comunicação do Serviço Militar.
Monitorização do Modelo de Profissionalização do Serviço Militar	24	S.3.1.	Implementar o Observatório do Serviço Militar.
	25	S.3.2.	Conceber e implementar um sistema de indicadores de monitorização da profissionalização do Serviço Militar.



## Ficha Técnica

### Título

Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar

### Autoria

Ministério da Defesa Nacional

### Comissão Coordenadora da Implementação do Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar

Estado-Maior-General das Forças Armadas

Marinha

Exército

Força Aérea

Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional

Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional

Abril de 2023



Avenida Ilha da Madeira, n.º 1

1400-204 Lisboa, Portugal

[www.defesa.gov.pt](http://www.defesa.gov.pt)







SERVICO  
MILITAR