



REPÚBLICA
PORTUGUESA

DEFESA NACIONAL

RECRUTAR

RETER

REINSERIR

PLANO DE AÇÃO PARA A PROFISSIONALIZAÇÃO

ABRIL DE
2019

Mensagem do Ministro da Defesa Nacional

A apresentação do Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar é o culminar do processo de maturação de uma dimensão da Política de Defesa Nacional, que se tem revelado de enorme importância para o futuro das Forças Armadas: a valorização da carreira militar e das mulheres e homens que nela ingressam.

A aposta no fator humano é, assim, uma dimensão paralela aos esforços que estão em curso para modernizar os meios e equipamentos ao serviço das Forças Armadas. Duas décadas depois do fim do serviço militar obrigatório, este é o tempo de se fazer uma avaliação dos resultados desta opção política e de visitar o modelo adotado à época, adaptando-o às novas exigências e realidades do contexto atual.

As propostas contidas neste Plano são um exemplo de uma política pública coerente, que procura alcançar os objetivos definidos como relevantes pelo poder político. Assim, partimos de um diagnóstico claro, elaborado a partir do *Estudo de Caracterização Sociodemográfica e de Satisfação Organizacional dos Militares do Regime de Voluntariado e de Contrato dos três Ramos das Forças Armadas*. A esta base, acrescem ainda os resultados dos inquéritos efetuados aos jovens participantes no Dia da Defesa Nacional em 2018. Com base nas necessidades identificadas, estabeleceu-se uma Equipa Técnica Especializada que reuniu os serviços centrais do Ministério da Defesa Nacional e os três ramos das Forças Armadas e que elaborou as propostas aqui apresentadas, através

de medidas quantificáveis e metas concretas, cuja implementação se estende por um período de cinco anos.

Criamos assim as condições para recolher de forma sistematizada dados atualizados sobre os recursos humanos da Defesa Nacional e poder, assim, tomar decisões melhor informadas. Com este Plano, os ramos das Forças Armadas podem agora implementar estas medidas com vista a alcançar três grandes objetivos, que são também os eixos identificados como prioritários: Recrutar, Reter e Reinserir. A estes eixos foram adicionadas áreas de intervenção e um elemento transversal de monitorização, que estabelece um Sistema de Informação da Profissionalização.

No seu conjunto, as medidas aqui identificadas concorrem para tornar a carreira militar mais atrativa e mais compatível com as necessidades das Forças Armadas e do país. Ingressar na carreira militar, como uma opção profissional, não pode ser uma fonte de incerteza e insegurança para quem o faz. Tem de ser uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional que toda a sociedade reconhece e que permite formar cidadãos habilitados a servir Portugal em diversas funções – na Defesa Nacional se assim o desejarem, ou fora dela quando essa for a sua vontade.

Esperamos, pois, que este Plano se torne rapidamente numa ferramenta de trabalho de todas as estruturas da Defesa Nacional e que as ações aqui elencadas permitam renovar a confiança dos portugueses na carreira militar.

João Gomes Cravinho

Ministro da Defesa Nacional

Abril de 2019

03 Introdução

05 Eixos estratégicos e respetivas áreas de intervenção

10 A – Recrutar

11 A.1. Área de Intervenção: Recursos Humanos

13 A.2. Área de Intervenção: Comunicação do Serviço Militar

16 B – Reter

17 B.1. Área de Intervenção: Recursos Humanos

21 B.2. Área de Intervenção: Formação, Qualificação e Gestão do Percurso Profissional

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

32 C – Reinsserir

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

36 C.2. Área de Intervenção: Implementação e funcionamento do Regulamento de Incentivos

38 S – Eixo de Suporte

39 S.1. Sistema de Informação da Profissionalização

40 Conclusões



INTRODUÇÃO

Introdução

O Programa do XXI Governo Constitucional (2015-2019) é claro na sua orientação de assegurar que o Estado dispõe de Forças Armadas (FA) modernas, capazes, flexíveis, motivadas e resilientes que, com meios, forças e organização adequados, possam responder eficazmente às missões que lhes sejam atribuídas ao serviço do País e dos seus cidadãos. A concretização deste desígnio traduz-se num esforço de melhoria constante dos processos, de valorização do exercício das funções na área da Defesa e no reforço da aproximação aos cidadãos. Para que possam ser cumpridos, é reconhecido que a eficiência e eficácia das FA não dependem apenas do equipamento ao seu dispor, assumindo-se como fundamental a componente humana, isto é, os militares que nelas servem, dado o nível de exigência associado às missões que lhes são conferidas.

Discutir a temática do fator humano implica necessariamente fazer referência a um marco fundamental que alterou profundamente a gestão de recursos humanos nas FA: a mudança de um modelo de Serviço Militar (SM) baseado na conscrição para um modelo assente exclusivamente no voluntariado. O atual modelo de SM foi delineado e configurado juridicamente em 1999, com a Lei n.º 174/99 [Lei do Serviço Militar], tendo a profissionalização entrado plenamente em vigor em 2004, com o fim do período transitório e a entrada em vigor da desconstitucionalização da obrigatoriedade de cumprir serviço militar obrigatório.

O modelo de profissionalização consagra em si um conjunto de exigências e desafios a que é necessário atender de uma forma constante. O cumprimento eficaz das missões das FA implica a necessidade de assegurar a obtenção, a existência e a manutenção de recursos humanos, naquilo que pode designar-se por patamar de sustentabilidade. Este equilíbrio não é fácil de atingir e exige que, em

matéria de gestão e desenvolvimento do modelo, se implementem mecanismos multidimensionais de monitorização do seu funcionamento e de avaliação do potencial das suas capacidades. Só desta forma se consegue detetar com rigor os problemas e configurar, de um modo ajustado, as respetivas propostas de solução.

Foi neste enquadramento e com estes propósitos que em 2016 a Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), em conjunto com os ramos das FA e com o apoio do ISCTE-IUL, iniciou a realização do *Estudo de Caracterização Sociodemográfica e de Satisfação Organizacional dos Militares do Regime de Voluntariado e de Contrato dos três Ramos das Forças Armadas*. Quem são estes militares, quais as razões porque ingressaram, como avaliam a experiência profissional que adquiriram e que perspetivas têm em termos de futuro profissional, são exemplos das questões a que esse *Estudo* procurou dar resposta. Os resultados obtidos são de uma importância incontornável, pois permitiram obter uma fotografia da realidade da profissionalização, identificando os seus pontos fortes e fragilidades e alavancando um processo de reflexão sobre as novas possibilidades de desenvolvimento.

Este processo de reflexão sobre os resultados iniciou-se com a realização de um *focus group* de nível estratégico com os representantes dos três ramos da área do pessoal (recrutamento e formação), onde se procurou obter a sua perspetiva acerca dos resultados do *Estudo*, identificando elementos (de contexto) adicionais que auxiliassem a construção suportada de soluções potenciadoras da profissionalização do SM.

Seguidamente e procurando transpor a dimensão analítica e interpretativa, foi produzido um conjunto de *Recomendações de Intervenção*, sustentadas nas conclusões

do *Estudo* e na análise a que o mesmo foi sujeito em sede de *focus group*. Estas recomendações foram agrupadas em áreas de atuação principais (recursos humanos; comunicação; formação, qualificação e gestão do percurso profissional; condições de trabalho e apoio; remunerações; incentivos e apoio à transição), procedendo-se depois à sua descrição, fundamentação e à identificação dos principais intervenientes envolvidos no seu eventual desenvolvimento.

Superiormente analisada esta proposta de *Recomendações de Intervenção* e no sentido de as aprofundar e operacionalizar, S. Exa. o Ministro da Defesa Nacional, através de Despacho proferido a 21 de dezembro de 2018, determinou a constituição de uma **Equipa Técnica Especializada**, sob a coordenação de S. Exa. a Secretária de Estado da Defesa Nacional, com a missão de apresentar um Plano de Medidas de Intervenção.

Como base de sustentação para esta proposta, a Equipa Técnica, dada a natureza e abrangência dos problemas que estão retratados no *Estudo* referido, entendeu revisar os fundamentos conceituais do modelo de profissionalização do SM. Nesse sentido, encetou o desenvolvimento de uma abordagem sistémica na sua reflexão (porque este modelo de prestação de serviço tem esta génese), agrupando as áreas de intervenção em torno de três eixos fundamentais: recrutar, reter e reinserir. Estes eixos potenciam-se e condicionam-se mutuamente, pois funcionam numa lógica de interdependência e, por isso, exigem um plano de desenvolvimento que interprete esta sua natureza: sistémico e multidimensional.

Para além disso, foram também usados como base de trabalho os objetivos inscritos nas Grandes Opções do Plano definidas para 2019, onde está objetivamente consignado

o compromisso de consolidação da profissionalização, nomeadamente através de um esforço de valorização do exercício de funções na área da Defesa Nacional e o reconhecimento da sua especificidade. Para cumprir estes desígnios, são apontadas várias áreas de intervenção, entre as quais se destacam:

- A ampliação da base de recrutamento;
- O aumento do número de efetivos nas FA;
- O reforço das qualificações dos militares;
- O desenvolvimento adequado de um sistema de qualificações da formação conferida nas FA, alinhado com o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ);
- A promoção efetiva da reinserção profissional dos militares em regime de contrato, com recurso a políticas ativas de formação e de emprego, articuladas com o ministério competente.

O presente documento visa, assim, apresentar o **Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar**, que teve como base a proposta apresentada pela referida Equipa Técnica Especializada.

Pode ser considerado extenso e até ambicioso, mas é convicção da Equipa que o delineou que traça um caminho que poderá permitir cumprir um dos propósitos essenciais do modelo: **valorizar a profissão militar e os militares que a desempenham**. É um Plano que atualiza a profissionalização (à evolução do público-alvo, dos conteúdos e processos de trabalho e do papel das instituições) e que lhe pode conferir a consolidação estrutural que em determinadas dimensões, porventura, nunca teve.



EIXOS ESTRATÉGICOS E RESPECTIVAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO

Eixos estratégicos e respetivas áreas de intervenção

Adotar uma abordagem sistémica da profissionalização permitirá atingir um estado de desenvolvimento que garante o equilíbrio entre a capacidade de gerar candidatos ao serviço militar [em número suficiente que permita assegurar o rigor dos processos de classificação e seleção], de manter os efetivos nas fileiras [por um tempo que permita a rentabilidade do investimento nos processos formativos], assim como de potenciar os processos de transição para o mercado de trabalho, após o período de prestação de serviço, sendo que o grau de sucesso destes processos irá depois ter nova influência no recrutamento.

Ora, foi precisamente ao nível dos **três eixos estratégicos** do modelo [**recrutamento, retenção e reinserção**] que o *Estudo* já referido permitiu identificar vulnerabilidades e oportunidades de desenvolvimento. Naturalmente, nestes eixos estratégicos e num nível de análise mais fino, podem

discriminar-se **áreas de intervenção** específicas onde as medidas e ações que se apresentam neste Plano irão incidir. Esta organização estrutural encontra-se plasmada na Figura n.º 1.

Além dos eixos estratégicos e das respetivas áreas de intervenção, a Figura n.º 1 identifica também um elemento de monitorização transversal a todo o modelo, que poderá ser definido como um eixo de suporte – o **Sistema de Informação da Profissionalização**. Genericamente, o que se pretende é que o modelo passe também a contemplar um sistema de monitorização, denominado Observatório do Serviço Militar (OSM), que permita recolher, agregar e tratar informação em vários momentos estruturantes da relação dos militares com as FA, fornecendo *inputs* empíricos para a elaboração de estratégias de desenvolvimento, numa ótica de melhoria contínua e de potenciação da sustentabilidade do modelo.

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



De uma forma geral, o Plano pretende abarcar as principais problemáticas identificadas pelo supracitado *Estudo*, que estavam organizadas em torno de cinco dimensões fundamentais. Abaixo elencam-se essas dimensões, integradas nos respectivos eixos estratégicos, bem como as principais problemáticas identificadas pelo *Estudo* em cada uma delas.

Eixo estratégico A – Recrutar

○ Recursos Humanos:

- a) Dificuldade em alcançar os efetivos máximos autorizados anualmente;
- b) Dificuldade em atrair e recrutar os cidadãos mais qualificados, o que reduz o potencial de recrutamento das FA, dado que os jovens são cada vez mais escolarizados;
- c) Dificuldade em atrair e recrutar jovens do sexo feminino, possivelmente em parte fruto da sua maior escolarização, facto que diminui o potencial de recrutamento das FA;
- d) Redução progressiva do efetivo RV/RC o que compromete a sustentabilidade do modelo de profissionalização do SM.

○ Comunicação do Serviço Militar:

- a) Percepção de elevada disparidade entre a informação recebida antes do ingresso e a realidade profissional encontrada;
- b) Baixo índice de concretização das expectativas detidas antes do ingresso;
- c) Fontes de circulação da informação sobre as FA constata-se como essencialmente informais (família e amigos), o que denota uma menor eficácia e eficiência das fontes de comunicação institucionais.

Eixo estratégico B – Reter

○ Recursos Humanos:

- a) Redução progressiva do efetivo RV/RC o que compromete a sustentabilidade do modelo de profissionalização do SM, por dificultar a sequência dos processos formativos e provocar excesso de empenhamento profissional (sobrecarga).

○ Formação, Qualificação e Gestão do Percorso Profissional:

- a) Elevados índices de insatisfação com as oportunidades de desenvolvimento profissional proporcionadas pelas FA;
- b) Elevados índices de insatisfação com a formação profissional proporcionada pelas FA;
- c) Reduzida oferta de formação profissional certificada, o que origina uma menor diferenciação das qualificações dos militares e prejudica a sua transição para o mercado de trabalho civil;
- d) Percepção de desadequação das tarefas desempenhadas face à especialidade detida;
- e) Proliferação de percursos profissionais erráticos.

○ Condições de Trabalho, Apoio e Remunerações:

- a) Elevada percentagem de militares insatisfeitos com as condições de trabalho (qualidade dos equipamentos; horários de trabalho; instalações);
- b) Elevada percentagem de militares insatisfeitos com as condições de apoio (qualidade da alimentação, dos alojamentos e dos espaços de convívio);
- c) Níveis elevados de insatisfação global com o salário auferido, nomeadamente quando comparado com a quantidade de trabalho e esforço exigidos.

Eixo estratégico C – Reinsereir

○ Implementação e funcionamento do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar (RIPSM):

- a) Baixos níveis de conhecimento sobre o RIPSM antes e após o ingresso nas FA;
- b) Elevada percentagem de militares insatisfeitos com a aplicação do RIPSM.

Em termos de estrutura do Plano de Ação que aqui se apresenta, estas dimensões e respetivas dificuldades serão analisadas em função da sua relação com os eixos estruturantes do modelo: recrutamento, retenção e reinserção. Assim, dentro de cada eixo, são identificadas as grandes áreas de intervenção, bem como as respetivas medidas e ações a implementar para cada uma das áreas. A este nível operacional das medidas e ações, procurou-se ainda discriminar:

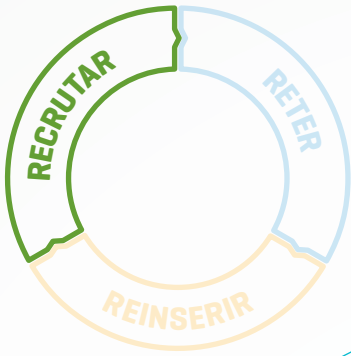
- As entidades envolvidas na sua implementação;
- Os prazos de execução previstos;
- As metas, isto é, os resultados esperados;
- Os indicadores de monitorização.

Pode-se adiantar que as medidas elencadas têm uma natureza, importância e grau de dificuldade muito distintos. Há algumas que podem ser desencadeadas de forma quase imediata e outras que, pelo seu grau de complexidade, exigem tempos prévios de preparação. No mesmo sentido,

existem medidas que melhoram a eficiência de processos, mas há outras que reestruturam, de forma significativa, dimensões de intervenção. É o caso, por exemplo, da componente da formação profissional e do apoio à reinserção. Aqui aponta-se para uma nova forma de conceção e de gestão.

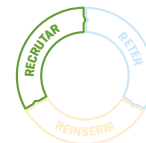
É, por isso, um plano abrangente e ajustado à dimensão e à importância de alguns problemas que neste momento se estão a tornar mais visíveis no funcionamento do modelo de profissionalização do SM e que importa atenuar e combater. Não obstante o facto de estes problemas terem uma componente contextual e se associarem a fatores como a conjuntura sociodemográfica [redução da população jovem; dinâmica da escolarização que acarreta percursos escolares mais longos; alterações de hábitos e perfis de interesses vocacionais por parte dos jovens] ou a dimensão económica [emprego jovem; níveis salariais], há fatores intrínsecos que advêm da forma como a profissionalização do SM tem sido implementada. Efetivamente, contando o modelo já com quinze anos de história, há dimensões estruturais do mesmo que apresentam um nível de concretização inferior ao que seria desejado para garantir o seu equilíbrio funcional.

Nesta lógica e existindo a consciencialização dos problemas, o presente documento pretende ser um contributo efetivo para o desenvolvimento harmonizado de uma estratégia de intervenção e para implementação de mecanismos que permitam uma profissionalização plena que afirme as FA como plataforma de construção de percursos profissionais lógicos, valorizados pelos cidadãos, pelos militares e pelo mercado de trabalho.



EIXO ESTRATÉGICO A.

RECRUTAR



A.1. Área de Intervenção: Recursos Humanos

A.1.1. Medida: Revisão dos requisitos de classificação e seleção.

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
A.1.1.1	Definir e harmonizar a orientação das FA em termos de seleção de candidatos: verificação de requisitos versus potencial para atingir requisitos.	EMGFA; Ramos	1.º semestre de 2020
A.1.1.2	Elaborar propostas de alterações ao DL 291/99 e à Portaria n.º 790/99, de 7 de setembro, ajustadas às características dos jovens atuais e à evolução das tarefas desempenhadas.	EMGFA; Ramos	1.º semestre de 2020

Metas

- Harmonização da lógica de atuação dos ramos nos domínios da classificação e seleção;
- Maior adequação dos parâmetros de seleção às características [comportamentais; morfológicas; ...] dos jovens atuais;
- Maior adequação dos parâmetros de seleção às tarefas a desempenhar;

- Menor taxa de atrição durante as provas de classificação e seleção.

Indicadores de monitorização

- Taxa de atrição nas provas de classificação e seleção;
- Proposta de alterações entregue no período definido.

A.1.2. Medida: Agilização de processos associados ao recrutamento.

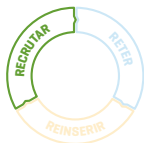
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
A.1.2.1	Rever o processo de autorização de incorporações, quando o recrutamento não ultrapassa os limites fixados [equacionar a necessidade de despacho conjunto; configuração e tramitação do processo...].	GabMDN; DGRDN	2.º semestre de 2019
A.1.2.2	Apresentar os planos de incorporações até 30 dias após a fixação dos efetivos e aprovação do mesmo [pelo MDN] até 60 dias.	Ramos	Permanente
A.1.2.3	Promover um recrutamento [concursos] mais assente em áreas funcionais/especialidades [especificadas em cada concurso].	Ramos	Permanente a partir do 1.º semestre de 2021

Metas

- Maior capacidade de planear a divulgação e execução dos processos de recrutamento;
- Maior rigor na informação prestada aos candidatos;
- Potenciar uma candidatura/ingresso mais ajustado a expectativas e interesses;
- Menor perda de candidatos entre a fase de candidatura e a de incorporação: a partir de 2020, diminuir em 10% a taxa de jovens "aptos" que desistem da incorporação;
- A partir de 2021, ter 50% das vagas colocadas a concurso definidas por especialidade, com um incremento de 25% em cada um dos anos subsequentes.

Indicadores de monitorização

- Dispensa de despacho conjunto para incorporações dentro dos limites de efetivo fixados;
- Planos de incorporações dos ramos apresentados [e aprovados] nos tempos definidos;
- Taxa de conversão de candidaturas em n.º de presentes em provas e em incorporações.



A.1.3. Medida: Atenuação do défice entre o efetivo máximo autorizado e efetivo existente.

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
A.1.3.1	Identificar, com rigor, o n.º de efetivos necessários [por categoria, modalidade de vínculo e U/E/O] para cumprimento das missões atribuídas.	Ramos	1.º semestre de 2019
A.1.3.2	Definir um plano de ajustamento ¹ 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.	GabMDN; DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2020

Metas

- Aumentar o efetivo existente, aproximando-o do efetivo autorizado;
- Garantir que o n.º de admissões autorizadas é superior [no mínimo em 20%] às saídas previstas [por caducidade ou outra razão] para esse ano, até se atingir o efetivo autorizado;
- Redução do n.º de saídas voluntárias motivadas por sobrecarga funcional;

- Adequação do quantitativo de efetivos existente às missões;
- Sustentabilidade na gestão do empenhamento dos militares.

Indicadores de monitorização

- Plano de ajustamento apresentado;
- Evolução do efetivo das FA;
- Taxa de retenção.

A.1.4. Medida: Proporcionar uma experiência de Serviço Militar ao potencial candidato.

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
A.1.4.1	Implementar projetos-piloto que permitam aos jovens candidatos a possibilidade de experimentar [ter contacto com] a vida militar [instrução de adaptação; recruta por um dia; um dia numa Unidade...], sem qualquer compromisso, promovendo assim uma perceção mais ajustada do SM.	Ramos	Permanente a partir do 2.º semestre de 2019
A.1.4.2	Criar ações de experimentação [contacto com a Instituição] especialmente dirigidas ao público feminino, para demonstrar o potencial de desenvolvimento de carreira e condições de trabalho nas FA.	Ramos	Permanente a partir do 1.º semestre de 2020

Metas

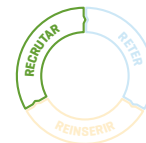
- Diminuição em 5% da taxa de atrição no período inicial da formação até final 2020 e mais 5% até 2023;
- Melhorar a informação prestada aos candidatos.

- Taxa de atrição e motivos de desistência durante a fase de prestação de provas ou projetos-piloto;
- Taxa de atrição na primeira semana de formação inicial;
- Taxa de atrição nas primeiras cinco semanas de formação inicial;
- Taxa de atrição de toda a formação inicial.

Indicadores de monitorização

- N.º de iniciativas realizadas;
- Impacto das iniciativas realizadas, avaliado pelos candidatos;

¹ Os ramos consideram que se este ajustamento não for implementado, terá de ser revista a estrutura de missões e os níveis de prioridade respetivos.



A.2. Área de Intervenção: Comunicação do Serviço Militar

A.2.1. Medida: Desenvolvimento de uma Estratégia de Comunicação que promova uma imagem harmonizada do Serviço Militar.

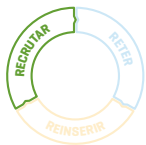
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
A.2.1.1	Conceber um Plano Integrado de Comunicação Estratégica do SM, harmonizado e radicado na identidade conjunta dos três ramos, que acrescente os seguintes públicos-alvo: comunidade local; comunidade escolar; famílias; mulheres.	GabMDN; DGRDN	2.º semestre de 2019
A.2.1.2	Conceber e desenvolver uma imagem harmonizada para o SM [assente na diversidade da profissão militar e que desconstrua estereótipos de género].	GabMDN; DGRDN; Comissão de Recrutamento	2.º semestre de 2019
A.2.1.3	Produzir conteúdos de comunicação para utilização/suporte dos vários instrumentos de comunicação definidos na estratégia.	DGRDN; Comissão de Recrutamento	Permanente
A.2.1.4	Potenciar a articulação do DDN com os setores da Educação, Ciência, Cultura, Desporto e Turismo, com vista à promoção de uma cultura de defesa.	GabMDN; DGRDN	Permanente
A.2.1.5	Potenciar ações conjuntas dos diferentes atores da Defesa Nacional.	GabMDN; DGRDN	Permanente
A.2.1.6	Reforçar a implementação do Referencial de Educação para a segurança, defesa e paz.	GabMDN; IDN; Escolas	Permanente

Metas

- Aumento da quantidade e qualidade da informação sobre o SM;
- Posicionamento das FA e da profissão militar no universo simbólico dos jovens;
- Melhoria das representações institucionais e profissionais das FA;
- Ampliação da base de recrutamento para o SM;
- Aproximação da Defesa Nacional aos cidadãos;
- Aumento da complementaridade entre os atores da Defesa Nacional;
- Aumentar [em 5% ao ano até 2023] a percentagem de mulheres incorporadas pelas FA, concorrendo para o alcance das metas inscritas no Plano Setorial para a Igualdade da Defesa Nacional;
- Até ao final de 2020, aumentar em 25% o n.º de mulheres nas equipas de divulgação do DDN.

Indicadores de monitorização

- N.º total de candidatos ao SM;
- N.º de mulheres incorporadas;
- Índices de representações institucionais e profissionais das FA;
- Perceções acerca da proposta de valor das FA e da *brand* “Serviço Militar” aferidas pelo Observatório do Serviço Militar.



A.2.2. Medida: Desenvolvimento de Planos Setoriais de Comunicação do Serviço Militar.

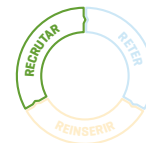
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
A.2.2.1	Conceber e apresentar planos setoriais de comunicação do SM, alinhados com a estratégia de comunicação.	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2020
A.2.2.2	Lançar o Portal de Recrutamento conjunto dos três ramos e alimentar a plataforma com informação relevante e conteúdos multimédia, garantindo a sua permanente atualização, alinhada com a estratégia de comunicação.	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2019
A.2.2.3	Elaborar um Guia da Profissão Militar, com informação de síntese sobre todas as figuras profissionais (descrição; requisitos; processo formativo).	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2020
A.2.2.4	Produzir conteúdos para utilização/suporte dos vários instrumentos de comunicação definidos nos planos, adicionando novos públicos-alvo: a comunidade local, a comunidade escolar, as famílias e as mulheres.	DGRDN; Ramos	Permanente
A.2.2.5	Conceber um plano de ação que promova uma cultura de defesa, enquadrado no DDN, que envolva a comunidade local e valorize os recursos próprios da Defesa e das FA.	DGRDN; Ramos	Permanente a partir do 1.º semestre de 2020
A.2.2.6	Desenvolver ações de informação sobre a profissão militar na comunidade escolar.	DGRDN; Ramos	Permanente a partir do 1.º semestre de 2021
A.2.2.7	Participar em ações conjuntas, nomeadamente em eventos de grande dimensão [por exemplo, feiras de qualificação e emprego].	DGRDN; Ramos	Permanente

Metas

- Assegurar anualmente a presença [conjunta] das FA em dois eventos nacionais [de emprego/qualificação] e em quatro regionais;
- Posicionamento das FA e da profissão militar no universo simbólico dos jovens;
- Melhoria das representações institucionais e profissionais das FA;
- Assegurar que em 2020 se realize a visita de 50 escolas a unidades militares [com aumento de 10% ao ano até 2023];
- Assegurar que em 2021 há 40 escolas visitadas por equipas de divulgação da profissão militar [em articulação com o DDN], com aumento de 10% ao ano até 2023;
- Aumento do n.º de candidatas [masculinos e femininos] à prestação de SM.

Indicadores de monitorização

- N.º de candidatos ao SM, por ramo, categoria e sexo;
- *Web Analytics* dos portais de recrutamento;
- Perceção dos candidatos e militares acerca da informação prestada;
- Perceções acerca da proposta de valor das FA e da *brand* "Serviço Militar" aferidas pelo Observatório do Serviço Militar;
- N.º de iniciativas desenvolvidas com avaliação de impacto positiva.



A.2.3. Medida: Utilização do Regime de Voluntariado (RV) como plataforma de estágios profissionais.

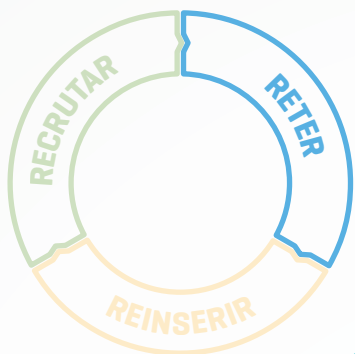
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
A.2.3.1	Definir as áreas técnicas de implementação de estágios profissionais, utilizando o RV.	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2020
A.2.3.2	Elaborar normas procedimentais para a implementação de estágios profissionais nas FA, utilizando o RV.	DGRDN; Ramos; Entidades formadoras	1.º semestre de 2020
A.2.3.3	Implementar os estágios profissionais.	DGRDN; Ramos; Entidades formadoras	1.º semestre de 2021

Metas

- Alargar o âmbito de aplicação do RV;
- Ter 100 estagiários no final de 2022 e aumentar este número em 5% ao ano até 2023;
- Divulgação do SM junto dos jovens;
- Promoção de uma experiência profissional imersiva em contexto militar;
- Construção da imagem das FA enquanto entidade promotora da qualificação profissional;
- Ter 30% do volume de estagiários a apresentar candidatura para o RC.

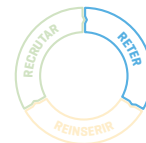
Indicadores de monitorização

- Áreas técnicas e normas procedimentais definidas;
- N.º de candidatos aos estágios profissionais;
- N.º de estágios profissionais realizados;
- N.º de ingressos nas FA após estágio profissional em RV.



EIXO ESTRATÉGICO B.

RETER



B.1. Área de Intervenção: Recursos Humanos

B.1.1. Medida: Desenvolvimento de um plano estruturado de medidas de aculturação e acompanhamento para a formação inicial, aplicado de forma uniforme por todas as Unidades formativas.

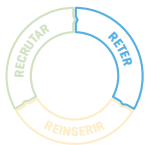
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.1.1.1	Conceber um módulo formativo que incida na aculturação à vida militar e que aprofunde a temática da integração de género.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.1.1.2	Rever os atuais referenciais dos cursos de formação inicial das diversas categorias para integrar os novos conteúdos.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.1.1.3	Implementar o módulo formativo.	Ramos	1.º semestre de 2020
B.1.1.4	Definir um sistema de tutoria a ser implementado pela estrutura de recrutamento (que acompanha desde a candidatura até ao final da instrução básica).	Ramos	1.º semestre de 2020

Metas

- Facilitação do processo de aculturação à Instituição Militar;
- Diminuição em 5% da taxa de atrição no período inicial da formação até 2020 e mais 5% até 2023;
- Fortalecimento do contrato psicológico com a Instituição Militar.

Indicadores de monitorização

- Sistema de tutoria criado;
- N.º de Unidades formativas com o plano de aculturação implementado;
- Taxa de atrição na primeira semana de formação inicial;
- Taxa de atrição nas primeiras cinco semanas de formação inicial;
- Taxa de atrição de toda a formação inicial;
- N.º de tutores a desempenhar funções.



B.1.2. Medida: Implementação da figura do gestor de carreira para os militares RC/RCE.

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.1.2.1	Definir o perfil profissional e o âmbito de intervenção [em que situações atua, como e quando] do gestor de carreira, em articulação com os Gabinetes de Orientação Escolar e Profissional e com o sistema de tutoria do recrutamento [cf. B.1.1.4].	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2020
B.1.2.2	Definir um processo de seleção e de formação para o cargo de gestor de carreira.	Ramos	1.º semestre de 2021
B.1.2.3	Implementar a figura do gestor de carreira e assegurar o desenvolvimento de planos profissionais de carreira aos militares.	Ramos	Permanente a partir do 2.º semestre de 2021

Metas

- Redução dos percursos profissionais e/ou formativos casuísticos;
- Incremento de uma filosofia de gestão em que o desempenho de funções está em consonância com a formação proporcionada ao militar;
- Fortalecimento do contrato psicológico com a Instituição Militar;
- Aumento da taxa de retenção.
- Ter, no conjunto das FA, 50 militares com função de gestor de carreira no final de 2021;
- No final de 2022, 20% dos militares RC devem ter planos profissionais de carreira, com incrementos anuais de 15%.

Indicadores de monitorização

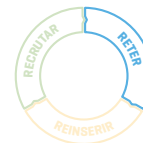
- Figura do gestor de carreira criada e implementada;
- N.º de gestores de carreira formados;
- Aumentar em 5% o tempo médio de permanência nas FA.

B.1.3. Medida: Assegurar formação adequada às equipas de instrução militar.

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.1.3.1	Rever o processo formativo dos instrutores.	Ramos	1.º semestre de 2020
B.1.3.2	Criar conteúdos para a formação [inicial e contínua] dos QP, onde se incluam temáticas sobre as exigências do modelo de profissionalização [dinâmica de gestão de RH; comportamentos, motivações e expectativas dos jovens atuais; RIPS...].	Ramos	1.º semestre de 2020

Metas

- Sensibilização dos militares que ministram formação para as exigências do modelo de profissionalização;
- Redução da atrição durante o período formativo [turno-ver inicial];
- Até 2022, todos os formadores devem ter frequentado estas ações.
- Processo formativo revisto;
- Conteúdos sobre o modelo de profissionalização criados;
- Alterações realizadas nos programas de formação dos militares QP;
- Taxa de atrição na formação inicial.



B.1.4. Medida: Implementação do Regime de Contrato Especial (RCE).

Ações		Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.1.4.1	Propor e estabelecer por despacho as situações funcionais para a prestação de SM em RCE.	Tutela; CEMs	1.º semestre de 2019
B.1.4.2	Propor e estabelecer por despacho os termos e montantes da indemnização a pagar ao Estado em caso de rescisão do contrato por iniciativa do militar em RCE.	Tutela; CEMs	1.º semestre de 2019
B.1.4.3	Aprovar a Portaria que define os modelos de contrato para prestação de SM em RCE.	Tutela	1.º semestre de 2019
B.1.4.4	Criar planos de formação e de carreira para as áreas funcionais onde se aplique o RCE.	Ramos	2.º semestre de 2019
B.1.4.5	Monitorizar o funcionamento do RCE.	DGRDN; Ramos	Permanente

Metas

- Melhoria do retorno do investimento em formação feito pelas FA;
- Melhoria das qualificações dos militares;
- Reforço do sentimento de segurança profissional dos militares;
- Aumento da taxa de retenção.

Indicadores de monitorização

- Portaria aprovada;
- Planos de formação e de carreira para os militares em RCE criados;
- Tempo médio de permanência;
- Taxa de retenção;
- Medição do incremento de qualificações dos militares em RCE;
- N.º de militares em RCE.

B.1.5. Medida: Estudo da viabilidade da criação de um Quadro Permanente para a categoria de Praças no Exército e na Força Aérea.

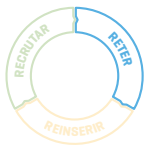
Ações		Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.1.5.1	Apresentar estudo de viabilidade sobre a criação de um QP para a categoria de Praças, que contemple, entre outros, os seguintes aspetos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Configuração geral; ○ Razões de natureza funcional e organizacional que a justifiquem; ○ Mecanismos de complementaridade com outros regimes de prestação de serviço (RC e RCE; como seria alimentado; qual a natureza das áreas funcionais que abrangeria; seria de especialização e/ou de reconversão profissional, etc.); ○ Estimativa da dimensão esperada, atendendo que na atual legislação se trata de um regime especial; ○ Alterações legislativas decorrentes. 	Exército; Força Aérea; DGRDN	Entregue no 2.º semestre de 2020

Metas

- Identificar a viabilidade de um QP para a categoria de Praças no Exército e na Força Aérea.

Indicadores de monitorização

- Estudo produzido e apresentado à tutela, por cada um dos ramos visados.



B.1.6. Medida: Produção de conhecimento científico sobre as saídas das Forças Armadas.

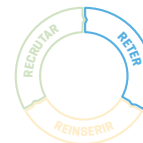
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.1.6.1	Iniciar uma linha de investigação sobre as saídas voluntárias e involuntárias dos militares RV/RC em formação e a prestar serviço efetivo, através do estudo deste fenómeno, nos três ramos.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.1.6.2	Produzir o primeiro relatório científico sobre a linha de investigação supracitada.	DGRDN	2.º semestre de 2020
B.1.6.3	Monitorizar, através do Observatório do Serviço Militar, o fenómeno da saída voluntária e involuntária, durante a formação e a prestação de serviço efetivo, assim como o impacto de medidas que o afetem.	DGRDN; Ramos	Permanente a partir do 2.º semestre de 2019

Metas

- Conhecimento científico acionável que permita identificar, em tempo útil, fenómenos normais e extraordinários no fluxo de saídas nos ramos;
- Medição do impacto de medidas de intervenção;
- Perspetiva longitudinal e comparada acerca do fenómeno das saídas das FA;
- Contributo para a monitorização do modelo de profissionalização do SM na sua globalidade;
- Estudos e processos de monitorização que permitam uma análise interpretativa por género.

Indicadores de monitorização

- Relatórios de progresso;
- Relatório científico sobre o primeiro período estudado, definido em B.1.6.2.



B.2. Área de Intervenção: Formação, Qualificação e Gestão do Percorso Profissional

B.2.1. Medida: Alinhamento da formação profissional ministrada pelas FA com o Sistema Nacional de Qualificações (na metodologia de conceção; nos conteúdos, quando aplicável).

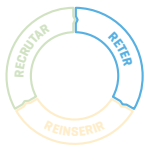
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.2.1.1	Elaborar/atualizar os perfis profissionais (descrição geral da atividade, atividades principais, competências) para cada uma das classes ou especialidades existentes nas FA.	DGRDN; Ramos; CTFP	2.º semestre de 2020
B.2.1.2	Identificar os requisitos de acesso para cada classe ou especialidade das FA, promovendo uma maior diferenciação em função da escolaridade de ingresso [para criar figuras profissionais mais homogêneas, de nível 2 e de nível 4].	DGRDN; Ramos; CTFP	2.º semestre de 2020
B.2.1.3	Elaborar e atualizar os referenciais de formação para cada classe ou especialidade das FA, de acordo com o SNQ.	DGRDN; Ramos; CTFP	2.º semestre de 2022
B.2.1.4	Garantir o registo no Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) da atividade formativa desenvolvida pelos ramos.	DGRDN; Ramos; CTFP	Permanente
B.2.1.5	Estabelecer planos de formação contínua, por classe ou especialidade, de modo a capitalizar a formação desenvolvida com vista à obtenção de um título profissional, dando cumprimento ao disposto no RIPSM.	DGRDN; Ramos; CTFP	2.º semestre de 2021
B.2.1.6	Desenvolver processos de formação escolar, em complemento com a formação profissional nas especialidades ou áreas funcionais que aceitem ingressos de quem não tem escolaridade obrigatória [12.º ano].	DGRDN; Ramos; CTFP	1.º semestre de 2020
B.2.1.7	Criar um Sistema de Gestão da Qualidade da Formação (SGQ) ministrada no âmbito da Defesa Nacional de forma a garantir os critérios de qualidade por parte das entidades formadoras das FA.	DGRDN; Ramos; CTFP	2.º semestre de 2023

Metas

- Perfis profissionais e referenciais de formação [atualizados] para cada classe ou especialidade de cada um dos ramos: até final de 2022 todos os referenciais de formação das FA com equivalência no CNQ devem estar alinhados;
- Melhoria da imagem das FA enquanto entidade formadora;
- Aumento das qualificações escolares e profissionais dos militares: em 2020, envolver em certificação [12.º ano] 20% dos militares que não o têm;
- Produção de conteúdos para divulgação da profissão militar;
- Existência de percursos de formação que permitam uma qualificação e certificação profissional;
- Aumento da empregabilidade dos militares e da transparência das suas qualificações.

Indicadores de monitorização

- N.º de perfis profissionais e referenciais de formação revistos;
- N.º de certificados emitidos pelo SIGO.



B.2.2. Medida: Criação da Comissão Técnica para a Educação e Formação Profissional [CTFP], no âmbito da Defesa Nacional, com um caráter permanente, tendo em vista o planeamento, definição, conceção, desenvolvimento, atualização e monitorização das políticas relacionadas com a educação e formação nas FA.

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.2.2.1	Criar, através de Portaria, a CTFP.	MDN; DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.2.2.2	Constituir uma equipa técnica, composta por representantes da DGRDN, ramos e de outros organismos nacionais de relevância para a área [das áreas da Educação e do Trabalho].	DGRDN; Ramos; Entidades educação e trabalho	2.º semestre de 2019
B.2.2.3	Definir e aprovar um plano anual de intervenção, por parte da CTFP, de acordo com as medidas estabelecidas.	MDN/DGRDN; Ramos; CTFP	2.º semestre de 2019
B.2.2.4	Acompanhar a implementação do Acordo de Cooperação Interministerial nas áreas de educação e formação no âmbito da Defesa Nacional.	DGRDN; Ramos; CTFP	Permanente

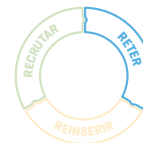
Metas

- Criar um instrumento de suporte à ação dos ramos, em matéria de reestruturação dos seus modelos de educação e formação;
- Aumento das qualificações escolares e profissionais dos militares em RV/RC;
- Potenciar o envolvimento das estruturas de educação e formação nacionais no desenvolvimento das qualificações dos militares [atuando como complemento da atividade das estruturas formativas das FA];
- Capitalização da formação obtida nas FA para efeitos de construção de percursos formativos qualificantes [escolares e profissionais];

- Aumento da empregabilidade dos cidadãos que prestaram SM.

Indicadores de monitorização

- Publicação da Portaria;
- Publicação do despacho com plano de intervenção;
- Cumprimento das ações do plano de intervenção.



B.2.3. Medida: Promoção do alinhamento dos referenciais de formação das FA, sempre que esteja em causa o acesso a atividade profissional regulamentada no âmbito dos requisitos nacionais e internacionais exigidos pelas entidades certificadoras.

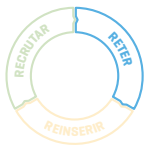
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.2.3.1	Identificar as classes ou especialidades dos militares em RV/RC que possam ter correspondência com as profissões regulamentadas existentes a nível nacional e internacional.	DGRDN; Ramos; CTFP	2.º semestre de 2019
B.2.3.2	Organizar os referenciais de formação de acordo com os requisitos e critérios exigidos para a obtenção de um determinado título profissional.	DGRDN; Ramos; CTFP	2.º semestre de 2020
B.2.3.3	Estabelecer planos de formação contínua, por classe ou especialidade, de modo a garantir a construção de um percurso formativo e profissional qualificante, dando cumprimento ao RIPSM.	DGRDN; Ramos; CTFP	1.º semestre de 2021
B.2.3.4	Estabelecer protocolos com instituições/entidades certificadas para promover a qualificação escolar e profissional dos militares.	DGRDN; Ramos	Permanente

Metas

- Promoção das qualificações profissionais dos militares tendo em vista a obtenção de um título profissional;
- Aumento da empregabilidade dos militares;
- Orientação formativa e profissional dos militares com vista à obtenção de um percurso qualificante;
- A partir de 2020, alinhar anualmente 25% dos referenciais que forem identificados.

Indicadores de monitorização

- % de classes ou especialidades que têm correspondência com profissões regulamentadas a nível nacional e internacional;
- N.º de referenciais de formação harmonizados de acordo com os requisitos e critérios exigidos pelas entidades certificadoras competentes;
- N.º de protocolos celebrados.



B.2.4. Medida: Promoção da implementação do Conselho Sectorial para a Qualificação (CSQ) da Segurança e Defesa, de modo a integrar a oferta formativa das FA e Forças de Segurança (FS) no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.2.4.1	Promover a participação da Defesa Nacional nos CSQ, a fim de dar eventuais contributos ao nível dos referenciais de qualificação que têm ligação com as áreas da Defesa Nacional.	DGRDN; Ramos; CTFP	Permanente
B.2.4.2	Elaborar referenciais de formação ou UFCD específicas da área da Defesa Nacional, que possam ser integrados no CNQ, num esforço de partilha e aproveitamento para outras qualificações, permitindo uma maior eficiência de todo o processo formativo e a aquisição de competências transversais por parte dos cidadãos.	DGRDN; Ramos; CTFP	Permanente
B.2.4.3	Integrar no CNQ os referenciais profissionais e de formação das profissões regulamentadas no âmbito da Defesa Nacional, nomeadamente “Nadador Salvador” e “Mergulhador Profissional”.	DGRDN; Ramos; CTFP	1.º semestre de 2020

Metas

- Articulação direta com a ANQEP e respetivos CSQ;
- Participação de todos os setores da Defesa Nacional na elaboração e atualização de referenciais de qualificação;
- Melhoria da intervenção da Defesa Nacional nos CSQ;
- Garantia da existência no CNQ das qualificações na área das FA e das FS.

Indicadores de monitorização

- N.º de referenciais de formação integrados no CNQ;
- Participação da Defesa Nacional nos CSQ;
- Nível de atividade do CSQ da Segurança e Defesa.

B.2.5. Medida: Criação de estruturas técnicas especializadas com vista ao apoio e orientação formativa e profissional dos militares RC de modo a potenciar as suas qualificações, no mínimo, até ao nível 4 de qualificação, garantindo a devida articulação com o CIOFE.

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.2.5.1	Constituir/capacitar Gabinetes de Orientação ao nível dos ramos com técnicos especializados na área de orientação escolar e profissional, visando o desenvolvimento dos processos de avaliação das competências e a elaboração de planos pessoais de qualificação conducentes à certificação dos militares [previstos no RIPSM].	Ramos	2.º semestre de 2021
B.2.5.2	Assegurar uma atuação articulada entre estes Gabinetes e o gestor de carreira.	Ramos	2.º semestre de 2021

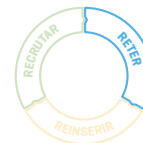
Metas

- Aumento do apoio percebido por parte dos militares RC/RCE;
- Militares mais informados;
- Fortalecimento do contrato psicológico com a Instituição Militar;
- Aumento da taxa de retenção;

- Em 2022, pelo menos 50% dos militares RC terão acesso a estes Gabinetes [com incremento anual de 25% a partir daí].

Indicadores de monitorização

- Taxa de retenção;
- Satisfação organizacional.



B.2.6. Medida: Capacitação dos ramos [isto é, dos RH que atuam nos domínios da formação profissional] com competências técnicas nas áreas da conceção, gestão, desenvolvimento e avaliação da formação.

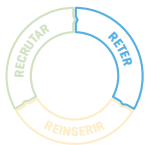
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.2.6.1	Potenciar, ao nível das escolas técnicas dos ramos e do ensino superior militar, oferta formativa nos domínios da formação (planeamento, gestão, conceção e avaliação da formação) e das tecnologias educativas, que assegure a capacitação técnica das estruturas que gerem estas áreas de intervenção.	Ramos; EMGFA	1.º semestre de 2021
B.2.6.2	Potenciar parcerias com a Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional (ANQEP), Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e Instituto Nacional da Administração (INA), para reforço da capacitação de técnicos que assegurem o desenho e implementação da reforma da formação profissional preconizada no presente Plano.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2020

Metas

- Ter nos ramos das FA recursos humanos qualificados em todos os domínios da política de educação e formação: no final de 2022, mais de 50% dos militares que atuam nestas áreas devem ter formação específica;
- Assegurar que nas FA há um total domínio técnico da metodologia de conceção e funcionamento do SNQ;
- Construir capacidade de formação própria para assegurar a sustentabilidade do modelo de formação.

Indicadores de monitorização

- Ações de formação [contínua ou pós-graduação] concebidas;
- N.º de militares qualificados nestes domínios.



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

B.3.1. Medida: Melhoria das condições de habitabilidade nas U/E/O.

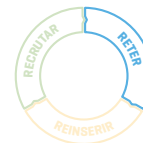
Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.3.1.1 Definir um modelo/tipologia de infraestruturas que se coadune com o padrão médio desejável (alojamentos; cobertura gratuita e fiável de rede <i>wi-fi</i> ; serviço de lavandaria <i>self-service</i> ; etc.).	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.1.2 Elaborar um diagnóstico de necessidades e respetivas prioridades.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.1.3 Elaborar um plano de intervenção global	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2020
B.3.1.4 Identificar possibilidades de financiamento (destes planos) no âmbito da Lei de Infraestruturas Militares.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.1.5 Iniciar e desenvolver as intervenções.	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2021

Metas

- Aumento da satisfação organizacional;
- Aumento da atratividade das FA;
- Aumento da taxa de retenção;
- Garantir que, até 2022, todas as Unidades de formação das FA, têm as condições definidas no modelo;
- Garantir que, até 2023, mais de 60% dos militares estão abrangidos pelas condições-tipo definidas.

Indicadores de monitorização

- Plano de intervenção apresentado à tutela;
- N.º de U/E/O intervencionadas;
- Grau de satisfação organizacional;
- Taxa de retenção.



B.3.2. Medida: Melhoria das condições das salas de convívio das U/E/O.

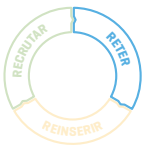
Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.3.2.1 Definir um padrão/modelo/tipologia de infraestruturas.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.2.2 Elaborar um diagnóstico de necessidades e respetivas prioridades.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.2.3 Elaborar um plano de intervenção.	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2020
B.3.2.4 Identificar possibilidades de financiamento [destes planos] no âmbito da Lei de Infraestruturas Militares.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.2.5 Iniciar e desenvolver as intervenções.	Ramos	1.º semestre de 2021

Metas

- Aumento da satisfação organizacional;
- Aumento da atratividade das FA;
- Aumento da taxa de retenção;
- Garantir que, até 2022, todas as Unidades de formação das FA, têm as condições definidas no modelo;
- Garantir que, até 2023, mais de 60% dos militares estão abrangidos pelas condições-tipo definidas.

Indicadores de monitorização

- Plano de intervenção apresentado à tutela;
- N.º de U/E/O intervencionadas;
- Grau de satisfação organizacional;
- Taxa de retenção.



B.3.3. Medida: Criação de espaços/condições de apoio ao estudo.

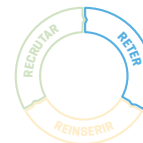
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.3.3.1	Definir um modelo/tipologia de infraestruturas que se coadune com o padrão médio desejável (iluminação e espaço individual; cobertura gratuita e fiável de rede wi-fi; etc.).	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.3.2	Elaborar um diagnóstico de necessidades e respetivas prioridades.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.3.3	Elaborar um plano de intervenção.	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2020
B.3.3.4	Identificar possibilidades de financiamento (destes planos) no âmbito da Lei de Infraestruturas Militares.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.3.5	Iniciar e desenvolver as intervenções.	Ramos	1.º semestre de 2021

Metas

- Aumento da satisfação organizacional;
- Aumento da atratividade das FA;
- Facilitação da conciliação estudo-trabalho;
- Aumento da taxa de retenção;
- Garantir que, até 2022, todas as Unidades de formação das FA, têm as condições definidas no modelo;
- Garantir que, até 2023, mais de 60% dos militares estão abrangidos pelas condições-tipo definidas.

Indicadores de monitorização

- Plano de intervenção apresentado à tutela;
- N.º de U/E/O intervencionadas;
- Grau de satisfação organizacional;
- Taxa de retenção.



B.3.4. Medida: Melhoria do fardamento/equipamento individual.

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.3.4.1	Elaborar diagnóstico de necessidades e principais prioridades em termos de substituição/modernização de fardamento/equipamento individual.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.4.2	Assegurar a existência de equipamento de proteção individual, em quantidade e qualidade, e de acordo com as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.	Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.4.3	Elaborar plano de desenvolvimento/substituição.	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2020
B.3.4.4	Iniciar e desenvolver as iniciativas definidas no plano.	Ramos	2.º semestre de 2020
B.3.4.5	Diminuir o tempo estipulado para a obtenção de comparticipação na compra de equipamento e fardamento.	Ramos	2.º semestre de 2020

Metas

- Aumento da satisfação organizacional;
- Aumento da atratividade das FA;
- Cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- Aumento da taxa de retenção.

Indicadores de monitorização

- Plano de desenvolvimento/substituição apresentado à tutela;
- N.º de equipamentos substituídos/modernizados;
- Normas relativas à obtenção de comparticipação na compra de equipamento e fardamento alteradas;
- Grau de satisfação organizacional;
- Taxa de retenção.

B.3.5. Medida: Melhoria das condições de alimentação das U/E/O.

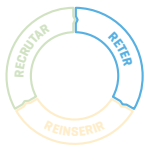
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.3.5.1	Elaborar um diagnóstico de necessidades e respetivas prioridades.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.5.2	Elaborar um plano de intervenção que, entre outros aspetos, contemple melhorias nos espaços de refeição, nos processos formativos dos militares das áreas de restauração/alimentação e garanta a adequação das ementas às necessidades nutricionais e à diversidade dos hábitos alimentares dos jovens atuais.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.5.3	Iniciar e desenvolver as iniciativas definidas no plano.	Ramos	1.º semestre de 2020

Metas

- Aumento da homogeneidade da alimentação entre as U/E/O (diversidade das ementas, qualidade; preparação...);
- Aumento da satisfação organizacional;
- Aumento da atratividade das FA;
- Aumento da taxa de retenção.

Indicadores de monitorização

- Plano de intervenção apresentado à tutela;
- N.º de U/E/O que introduzem mudanças e adaptações na sua oferta de alimentação;
- N.º de espaços de refeição intervencionados;
- Grau de satisfação organizacional;
- Taxa de retenção.



B.3.6. Medida: Aumento do n.º de militares colocados na sua Área Geográfica de Prestação de Serviço Preferencial [AGPSP].

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.3.6.1	Fazer um levantamento do n.º de militares deslocados da AGPSP e respetiva distância entre AGPSP e U/E/O de colocação.	Ramos	2.º semestre de 2019
B.3.6.2	Estudar e propor formas alternativas de colocação dos militares no dispositivo territorial das U/E/O [critérios de preferência; incentivos para oferecimento; agilização de trocas diretas; universidade/escola como área de preferência,...].	Ramos	2.º semestre de 2021

Metas

- Aumento do n.º de militares colocados na sua AGPSP;
- Redução de custos associados ao pagamento do suplemento de residência;
- Aumento da satisfação organizacional;
- Aumento da atratividade das FA;
- Aumento da taxa de retenção.

Indicadores de monitorização

- Levantamento realizado e apresentado à tutela;
- Evolução do n.º de militares colocados na sua AGPSP;
- Grau de satisfação organizacional;
- Taxa de retenção.

B.3.7. Medida: Estudar a alteração do diploma legal² que define a atribuição do Suplemento de Residência [SR].

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.3.7.1	Estudar a alteração do valor de referência (km) para atribuição do SR.	Ramos no planeamento Tutela na execução	2.º semestre de 2019
B.3.7.2	Estudar a definição da residência e não da AGPSP como critério para atribuição do SR.	Ramos no planeamento Tutela na execução	2.º semestre de 2019
B.3.7.3	Estudar a possibilidade de garantir a aplicação do SR durante todo o período de prestação de serviço em RC caso o militar não venha a ser colocado na sua AGPSP.	Ramos no planeamento Tutela na execução	2.º semestre de 2019

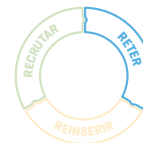
Metas

- Aumento da satisfação organizacional;
- Aumento da atratividade das FA;
- Aumento da taxa de retenção.

Indicadores de monitorização

- Evolução do n.º de militares a beneficiar do SR;
- Grau de satisfação organizacional;
- Taxa de retenção.

² 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 julho.



B.3.8. Medida: Valorização da carreira militar em termos remuneratórios.

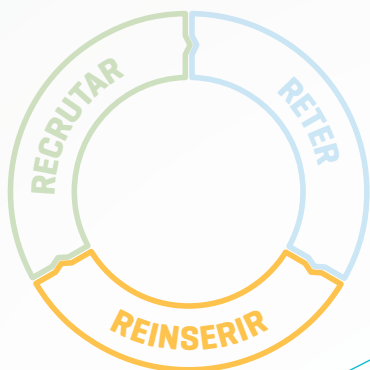
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
B.3.8.1	Aumentar a remuneração durante a Instrução Básica para o valor do salário mínimo nacional, em alinhamento com o sistema de remunerações das forças e serviços de segurança.	Ramos no planeamento Tutela na execução	Previsto no OE 2020
B.3.8.2	Estudar a reorganização da estrutura remuneratória da categoria de Praças, de forma a aferir o impacto da atribuição do nível remuneratório 5 como posição de ingresso.	Ramos	1.º semestre de 2020
B.3.8.3	Promover os militares RC à data em que reúnem as necessárias condições para tal.	Ramos no planeamento Tutela na execução	Permanente
B.3.8.4	<p>Promover percursos formativos [e profissionais] diferenciados na categoria de Praças em função das habilitações literárias detidas pelos candidatos [ação associada à B.2.1]:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Candidatos que não possuam o ensino secundário deverão frequentar cursos de formação de Praças de menor exigência técnico-militar, o que os habilita ao ingresso na categoria com o posto de segundo-grumete ou soldado [devendo ser objeto de formação escolar ao longo do percurso que lhes permita obter o 12.º ano] ○ Candidatos que concluíram o ensino secundário poderão frequentar cursos de formação de Praças com maiores exigências de formação técnico-militar, o que os habilita ao ingresso na categoria com o posto de primeiro-grumete ou segundo-cabo [podendo ao longo do percurso profissional obter formação que permita atingir o nível 4 de qualificação]. [cf. n.º 1 e 2 do artigo 259.º do EMFAR] 	Ramos no planeamento Tutela na execução	Permanente a partir do 1.º semestre de 2021

Metas

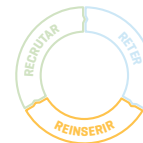
- Redução da atrição durante o período formativo (*turnover* inicial);
- Aumento da satisfação organizacional;
- Aumento da atratividade e competitividade das FA;
- Aumento da taxa de retenção;
- Valorização das qualificações detidas previamente enquanto elemento diferenciador no ingresso na categoria de Praças;
- Aumentar a congruência entre as habilitações de ingresso e a configuração dos cursos de formação.

Indicadores de monitorização

- Taxa de atrição na formação inicial;
- Grau de satisfação organizacional;
- Taxa de retenção;
- Taxa anual de militares promovidos quando reúnem condições;
- Proposta de reorganização da estrutura remuneratória da categoria de Praças apresentada à tutela;
- N.º de ingressos na categoria de Praças diferenciados em função das habilitações literárias.



EIXO ESTRATÉGICO C. **REINSERIR**



C.1. Área de Intervenção: Apoio à Transição

C.1.1. Medida: Criação do Documento Único de Apoio à Transição (DUAT).

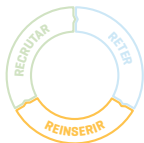
Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
C.1.1.1 Identificar os campos e áreas que devem constar do DUAT.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
C.1.1.2 Construir o modelo do DUAT.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
C.1.1.3 Publicar a Portaria que implementa o DUAT.	DGRDN	2.º semestre de 2019

Metas

- Aumento da empregabilidade dos militares;
- Melhoria da qualidade da informação que os militares levam da Instituição Militar para as diferentes entidades empregadoras do mundo civil;
- Diminuição da exclusão dos militares dos procedimentos concursais ou processos de seleção;
- Homogeneização da imagem das FA;
- Melhoria dos processos de transição para a vida civil.

Indicadores de monitorização

- Apresentação do modelo do DUAT;
- Apresentação da proposta de Portaria;
- Publicação da Portaria.



C.1.2. Medida: Potenciar a ação dos serviços de apoio à transição na dependência do Ministério da Defesa Nacional, em articulação com Gabinetes de Orientação dos ramos.

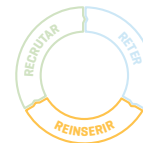
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
C.1.2.1	Reforçar a capacidade de atuação do CIOFE, integrando elementos dos ramos nas suas equipas e assegurando articulação com os respetivos Gabinetes de Orientação, assim que estes estiverem criados.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
C.1.2.2	Potenciar a atividade formativa do CIOFE, alargando a sua abrangência nacional [com polos ou parcerias de âmbito regional].	DGRDN	2.º semestre de 2020
C.1.2.3	Implementar um programa de apoio técnico à criação do próprio emprego - Defesa Empreende.	DGRDN	Permanente
C.1.2.4	Criar e implementar um programa de reconversão de militares em programadores - Defesa Reprograma.	DGRDN	Permanente
C.1.2.5	Estabelecer protocolos de apoio ao emprego junto da rede de Indústrias da Defesa.	DGRDN; IdD	2.º semestre de 2020
C.1.2.6	Estudar a viabilidade de criação de um Centro de Formação Profissional das Forças Armadas [conjunto] para potenciar capacidade própria neste domínio estratégico de intervenção.	DGRDN; Ramos; Entidades Acordo de Cooperação	2.º semestre de 2020

Metas

- Aumento da abrangência nacional dos serviços de apoio à transição;
- Incremento das qualificações escolares e profissionais dos militares;
- Aumento da empregabilidade dos militares;
- Melhorar a divulgação do RIPSM;
- Aumento da rede protocolada.

Indicadores de monitorização

- N.º de ações de divulgação realizadas;
- N.º de ações de formação realizadas;
- N.º de candidatos aos diferentes programas;
- N.º de títulos profissionais obtidos.



C.1.3. Medida: Criação de programas de reconversão e de consolidação profissional, no âmbito do Acordo de Cooperação Interministerial para as áreas de educação e formação.

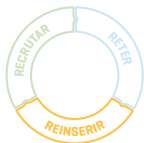
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
C.1.3.1	Elaborar diagnóstico de necessidades de intervenção nestes domínios (universo de militares sem certificação escolar e profissional).	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2020
C.1.3.2	Criar o “Guia Militar para a Qualificação” (com a informação sobre o potencial de certificação das várias áreas funcionais ou especialidades), enquanto instrumento de suporte ao desenvolvimento destes programas.	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2020
C.1.3.3	Definir e implementar um plano de intervenção no domínio da transição para a vida civil, que contemple: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ações de reconversão profissional (para as áreas funcionais especificamente militares, ou outras com dificuldades de inserção profissional); ○ Ações de completamento ou consolidação dos percursos formativos (para as áreas funcionais em que as FA não têm capacidade ou possibilidade de ministrar a totalidade do percurso formativo); ○ Ações no domínio da certificação escolar, para proporcionar o 12.º ano a todos os militares que não o possuem. 	DGRDN; Ramos; Entidades Acordo de Cooperação	Permanente a partir do 1.º semestre de 2020
C.1.3.4	Assegurar as condições para que estes planos sejam executados, reservando (se necessário) o último meio ano dos percursos em RC para estes processos formativos.	DGRDN; Ramos; Entidades Acordo de Cooperação	Permanente

Metas

- Incremento das qualificações escolares e profissionais dos militares;
- Aumento da empregabilidade dos militares;
- A partir de 2021, 50% dos militares de áreas de atividade especificamente militares (sem equivalência direta no mercado de trabalho) devem ser objeto de programas de reconversão/complemento profissional, devendo depois existir um incremento anual de 25% até 2023;
- A partir de 2020, incrementar anualmente em 25% o n.º de militares sem o 12.º ano em processo de certificação escolar;
- Anualmente, do universo de militares sem o 12.º ano em processo de certificação escolar, 10% concluem-no.

Indicadores de monitorização

- N.º de ações de formação realizadas;
- N.º de militares qualificados.



C.2. Área de Intervenção: Implementação e funcionamento do Regulamento de Incentivos

C.2.1. Medida: Promoção da divulgação e do conhecimento do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar.

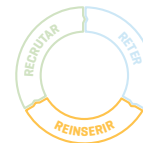
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
C.2.1.1	Produzir instrumentos (multiplataforma) para divulgação do RIPSM (na ótica do recrutamento, da retenção e do apoio à transição), junto dos vários públicos-alvo (jovens, famílias, militares, empregadores...).	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
C.2.1.2	Criar um referencial e ministrar formação sobre o RIPSM no âmbito da formação dos QP das FA (para que estes militares possam promover a sua divulgação e implementação), da rede de tutores e de gestores de carreira.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019
C.2.1.3	Criar canais (instrumentos) de esclarecimento de dúvidas sobre o RIPSM (FAQs; e-mail para esclarecimentos...).	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019

Metas

- Aumento do conhecimento sobre o RIPSM;
- Incremento das qualificações escolares e profissionais dos militares;
- Aumento da empregabilidade dos militares.

Indicadores de monitorização

- N.º de ações de divulgação realizadas;
- N.º de instrumentos de divulgação;
- N.º de visualizações de instrumentos de divulgação.



C.2.2. Medida: Potenciação da harmonização da aplicação do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar.

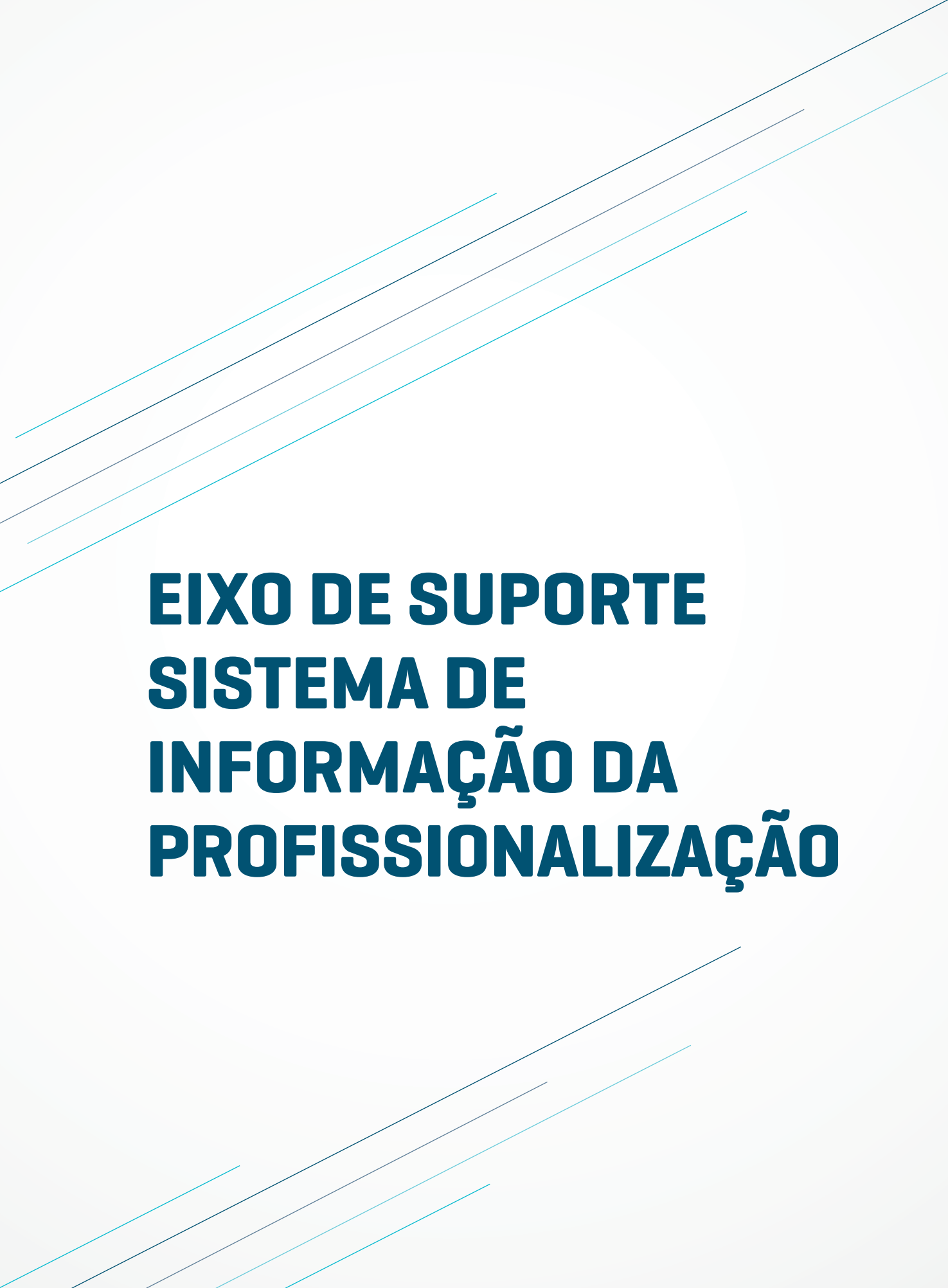
	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
C.2.2.1	Definir a Comissão de Planeamento e Coordenação para a Reinserção Profissional, como espaço de harmonização de procedimentos e/ou interpretações, devendo para isso funcionar pelo menos uma vez por ano no seu formato alargado [com representantes de todas as entidades envolvidas na aplicação do RIPSM].	DGRDN; Ramos; Entidades envolvidas na aplicação do RIPSM	2.º semestre de 2019
C.2.2.2	Criar e divulgar Normas Técnicas [interpretativas] sobre o funcionamento e aplicação do RIPSM.	DGRDN; Ramos	Permanente

Metas

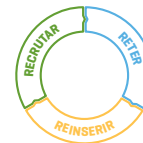
- Harmonização de interpretações e procedimentos;
- Funcionamento equilibrado do RIPSM.

Indicadores de monitorização

- Grau de execução de cada um dos incentivos.



**EIXO DE SUPORTE
SISTEMA DE
INFORMAÇÃO DA
PROFISSIONALIZAÇÃO**



S.1. Sistema de Informação da Profissionalização

S.1.1. Medida: Implementação do Observatório do Serviço Militar.

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
S.1.1.1	Definir: missão, atribuições e competências; entidades parceiras; recursos atribuídos; organograma; etc.	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2019
S.1.1.2	Criar a <i>brand</i> do Observatório.	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2019
S.1.1.3	Estabelecer parcerias e protocolos com entidades, nacionais e internacionais, especializadas nos fenómenos em estudo.	DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2019
S.1.1.4	Criar o Observatório do Serviço Militar.	DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2019

Metas

- Conhecimento científico acionável que permita identificar, em tempo útil, fenómenos normais e extraordinários das componentes do modelo de profissionalização;
- Monitorizar o impacto de políticas, programas e ações implementados no domínio da profissionalização do SM;
- Sistematizar uma perspetiva longitudinal e comparada acerca das componentes do modelo de profissionalização;
- Divulgar conhecimento e produção científica sobre a prestação de SM;
- Contribuir para a intervenção fundamentada e sustentabilidade do modelo de profissionalização;
- Garantir a afetação permanente de pessoal à monitorização do SM, efetuada através do Sistema de Informação da Profissionalização.

Indicadores de monitorização

- Observatório do Serviço Militar criado;
- Início da atividade científica e de divulgação.

S.1.2. Medida: Conceção e implementação de um sistema de indicadores de sustentabilidade da profissionalização do Serviço Militar.

	Ações	Entidades envolvidas	Data de conclusão
S.1.2.1	Definir a estrutura de indicadores e entidades (processos) fornecedoras dos dados, tendo por base os sistemas de informação dos ramos [nas áreas do recrutamento e efetivos].	GabMDN; DGRDN; Ramos	1.º semestre de 2020
S.1.2.2	Criar [ou definir] plataformas de carregamento, gestão, análise e visualização da informação.	GabMDN; DGRDN; Ramos	2.º semestre de 2020

Metas

- Ter informação situacional permanentemente atualizada sobre as várias dimensões da profissionalização;
- Elaborar diagnósticos situacionais e evolutivos.

Indicadores de monitorização

- Sistema criado e informação produzida;
- Início da atividade científica e de divulgação.



CONCLUSÕES

Conclusões

Tendo por base um diagnóstico rigoroso, bem como um profundo conhecimento empírico da realidade dos ramos, o presente Plano de Ação constitui-se como um instrumento impulsionador de um processo abrangente que se pretende encetar, no sentido de cumprir o compromisso político de consolidar a profissionalização do SM. Ora, consolidar este exigente modelo implica desenvolvê-lo e reforçar a sua sustentabilidade, tarefas estas que se constituem como permanentes e que implicam um esforço contínuo e sintonizado de todos os intervenientes. A profissionalização é o modelo de todos e exige uma atuação ao mesmo nível.

Recrutar, reter e reinserir constituem três dimensões interdependentes que, tomadas no seu conjunto, se transformam num conjunto de desafios a que é necessário dar resposta, se se pretende que o modelo de organização da prestação de SM contribua para transformar a Instituição Militar numa entidade empregadora atrativa, qualificante e formadora em circuito aberto, ou seja, em [inter] relação com as demais entidades do país.

Os quinze anos de história da profissionalização em Portugal não permitiram a operacionalização plena de todas as suas dimensões. As consequências destas lacunas na implementação estão atualmente a revelar-se com maior incidência, como pode ser constatado pelos problemas de recrutamento e de retenção com que as FA se

têm debatido. No entanto, somos levados a interpretar estes problemas não como sintomas da falência do modelo, mas sim como sinais de que nos encontramos num momento crucial em que é preciso encontrar medidas para explorar as potencialidades da profissionalização e concretizá-la devidamente em todas as suas dimensões.

Este Plano pretende ir ao encontro desse desígnio e ser um contributo para uma profissionalização plena, ou seja, para um SM que, servindo as necessidades das FA, consegue, em harmonia, qualificar e potenciar as capacidades e a experiência dos que o escolhem, pois é prestado numa Instituição que permite a construção de percursos profissionais lógicos e valorizados, quer pelos militares, quer pelos seus futuros empregadores. Este Plano pretende devolver a competitividade à profissão militar, aumentar a confiança nas FA enquanto entidade empregadora e formadora e transformar a Defesa Nacional num parceiro de excelência na construção de projetos de futuro.

Trata-se de um Plano que só foi possível graças ao elevado nível de compromisso entre todas as entidades que integraram a Equipa Técnica Especializada e que só será exequível se esse compromisso se mantiver. A implementação das medidas aqui inscritas implica que todos acreditem e se empenhem no desenvolvimento do modelo.

Anexo ao Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar

Área de Intervenção	Número da medida	Referência no Plano de Ação	Medida
Eixo estratégico A: Recrutar			
Recursos Humanos	1	A.1.1.	Revisão dos requisitos de classificação e seleção.
	2	A.1.2.	Agilização de processos associados ao recrutamento.
	3	A.1.3.	Atenuação do défice entre o efetivo máximo autorizado e efetivo existente.
	4	A.1.4.	Proporcionar uma experiência de Serviço Militar ao potencial candidato.
Comunicação do Serviço Militar	5	A.2.1.	Desenvolvimento de uma Estratégia de Comunicação que promova uma imagem harmonizada do Serviço Militar.
	6	A.2.2.	Desenvolvimento de Planos Setoriais de Comunicação do Serviço Militar.
	7	A.2.2.	Utilização do Regime de Voluntariado (RV) como plataforma de estágios profissionais.
Eixo estratégico B: Reter			
Recursos Humanos	8	B.1.1.	Desenvolvimento de um plano estruturado de medidas de aculturação e acompanhamento para a formação inicial, aplicado de forma uniforme por todas as Unidades formativas.
	9	B.1.2.	Implementação da figura do gestor de carreira para os militares RC/RCE.
	10	B.1.3.	Assegurar formação adequada às equipas de instrução militar.
	11	B.1.4.	Implementação do Regime de Contrato Especial (RCE).
	12	B.1.5.	Estudo da viabilidade da criação de um QP para a categoria de Praças no Exército e na Força Aérea.
	13	B.1.6.	Produção de conhecimento científico sobre as saídas das FA.
Formação, Qualificação e Gestão do Percorso Profissional	14	B.2.1.	Alinhamento da formação profissional ministrada pelas FA com o Sistema Nacional de Qualificações.
	15	B.2.2.	Criação da Comissão Técnica para a Educação e Formação Profissional (CTFP), no âmbito da Defesa Nacional, com um caráter permanente, tendo em vista o planeamento, definição, conceção, desenvolvimento, atualização e monitorização das políticas relacionadas com a educação e formação nas FA.
	16	B.2.3.	Promoção do alinhamento dos referenciais de formação das FA, sempre que esteja em causa o acesso a atividade profissional regulamentada no âmbito dos requisitos nacionais e internacionais exigidos pelas entidades certificadoras.
	17	B.2.4.	Promoção da implementação do Conselho Sectorial para a Qualificação (CSQ) da Segurança e Defesa, de modo a integrar a oferta formativa das FA e Forças de Segurança (FS) no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).
	18	B.2.5.	Criação de estruturas técnicas especializadas com vista ao apoio, orientação formativa e profissional dos militares RC de modo a potenciar as suas qualificações, no mínimo, até ao nível 4 de qualificação, garantindo a devida articulação com o CIOFE.
	19	B.2.6.	Capacitação dos ramos (isto é, dos RH que atuam nos domínios da formação profissional) com competências técnicas nas áreas da conceção, gestão, desenvolvimento e avaliação da formação.

(Continua)

[Continuação]

Área de Intervenção	Número da medida	Referência no Plano de Ação	Medida
Condições de Trabalho, Apoio e Remunerações	20	B.3.1.	Melhoria das condições de habitabilidade nas U/E/O.
	21	B.3.2.	Melhoria das condições das salas de convívio das U/E/O.
	22	B.3.3.	Criação de espaços/condições de apoio ao estudo.
	23	B.3.4.	Melhoria do fardamento/equipamento individual.
	24	B.3.5.	Melhoria das condições de alimentação das U/E/O.
	25	B.3.6.	Aumento do n.º de militares colocados na sua Área Geográfica de Prestação de Serviço Preferencial [AGPSP].
	26	B.3.7.	Estudar a alteração do diploma legal que define a atribuição do Suplemento de Residência [SR].
	27	B.3.8.	Valorização da carreira militar em termos remuneratórios.
Eixo estratégico C: Reinserir			
Apoio à Transição	28	C.1.1.	Criação do Documento Único de Apoio à Transição [DUAT].
	29	C.1.2.	Potenciar a ação dos serviços de apoio à transição na dependência do Ministério da Defesa Nacional, em articulação com Gabinetes de Orientação dos ramos.
	30	C.1.3.	Criação de programas de reconversão e de consolidação profissional, no âmbito do Acordo de Cooperação Interministerial para as áreas de educação e formação.
Implementação e funcionamento do Regulamento de Incentivos	31	C.2.1.	Promoção da divulgação e do conhecimento do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar.
	32	C.2.2.	Potenciação da harmonização da aplicação do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar.
Eixo de Suporte: Sistema de Informação da Profissionalização			
Sistema de Informação da Profissionalização	33	S.1.1.	Implementação do Observatório do Serviço Militar.
	34	S.1.2.	Conceção e implementação de um sistema de indicadores de sustentabilidade da profissionalização do Serviço Militar.

Ficha Técnica

Título

Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar

Autoria

Ministério da Defesa Nacional

Contributos, através da Equipa Técnica Especializada

Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional

Marinha

Exército

Força Aérea

Abril de 2019



Avenida Ilha da Madeira, n.º 1
1400-204 Lisboa, Portugal
www.defesa.pt



**SERVIÇO
MILITAR**