



A fim de dar expressão às expectativas dos **militares em Regime de Contrato (RC)**, e, simultaneamente, contribuir para uma solução multifacetada que, aumentando a eficiência e diminuindo custos desse universo, possa ir ao encontro dos interesses e necessidades das próprias Forças Armadas, a Associação de Oficiais das Forças Armadas (AOFA), em colaboração com uma Comissão de Oficiais em RC constituída para o efeito e em harmonia com as disposições da Lei do Serviço Militar, desenvolveu uma proposta para regulamentar:

### **“O REGIME DE CONTRATO ESPECIAL (RCE)”**

- **Duração do RCE 12 anos, até aos 37 anos de idade**
- **Activação do Quadro Superior de Apoio  
e do Quadro de Juristas do Exército**
- **Acesso aos “Quadros Técnicos e de Apoio” dos Ramos**
- **Cumprimento do Regime de Incentivos e sua revisão**

#### **Referências:**

Lei nº 174/79, de 21 de Setembro – Lei do Serviço Militar

Decreto-Lei nº 320-A/2000, de 15 de Dezembro

Decreto-Lei nº 118/2004, de 21 de Maio

Decreto-Lei nº 320/2007, de 27 de Setembro



## 1. ENQUADRAMENTO:

Com o fim do “Serviço Militar Obrigatório” e a exclusividade do regime de voluntariado nas Forças Armadas, vem-se verificando a crescente necessidade de admitir para os Cursos de Formação de Oficiais, candidatos licenciados nas mais diversificadas áreas funcionais, suprindo-se, deste modo, carências que têm lugar nos três Ramos.

Ora, no corrente ano, constata-se a realidade da saída simultânea para a disponibilidade de um número muito significativo desses licenciados em Regime de Contrato (RC), com durações de prestação de serviço de 9 anos, 7 e 6 anos, em consequência das sucessivas alterações que entretanto se verificaram na respectiva regulamentação.

Entretanto, verifica-se que, por um lado, se os anos em RC acrescentaram experiência e maturidade a estes militares, por outro, o fim do contrato coloca-os de volta ao mercado de trabalho, não estando contudo, muitos deles, abrangidos pelos incentivos e facilidades estabelecidas no início, facto que vai dificultar em alto grau a sua inserção naquele mercado, problema de que o Estado não se pode alhear face ao compromisso moral que com eles assumiu e que, por isso, é seu dever sanar.

Por sua vez, as Forças Armadas, durante estes seis a nove anos de contrato, investiram na sua aquisição de conhecimentos e treino a nível militar, muitos deles de carácter classificado.

Com a saída destes militares a Instituição, vê-se obrigada a admitir novos contratados, sem experiência militar e muitas vezes até com pouca experiência profissional nas respectivas áreas de formação, o que implicará um significativo esforço de investimento e despesa, a par de uma perda de eficiência no funcionamento dos serviços e das forças.



Ora, num momento em que o País se encontra com dificuldades orçamentais e financeiras graves, torna-se necessário *reduzir custos* e *aumentar a eficiência dos serviços públicos*, bem como *combater o desemprego*.

Não parece, por isso, fazer sentido obrigar jovens já com experiência e vivência militar a abandonar as suas funções, sobretudo quando se encontram no auge do seu vigor profissional, podendo ainda contribuir de forma muito positiva para a Instituição Militar.

Com o alargamento do período de regime de contrato, através da implementação do RCE, como propomos, será obtida uma efectiva *economia de custos*, atendendo à redução da necessidade de formação de novos contingentes, bem como a sua especialização e treino, em substituição daqueles que inexoravelmente sairão das Forças Armadas se a regulamentação da lei não for alterada, com o conseqüente pagamento do subsídio de desemprego e aumento da despesa do Estado, questão que deve merecer a atenta ponderação do Governo.

Por outro lado, a manutenção de alguns dos actuais militares em áreas funcionais, especializações académicas e técnicas ou de treino que o aconselhem, e de forma fundamentada, contribuirá indiscutivelmente para uma *melhor eficiência dos serviços* e com reflexos, até, eventualmente, nos efectivos necessários, o que se sabe ter sido considerado para o esforço de redução de efectivos que os Ramos das Forças Armadas se preparam para fazer, sem afectar significativamente a estabilidade interna e a capacidade militar do País, o que doutra forma poderá acontecer.

Finalmente, a entrada imediata de um efectivo muito alargado de militares no desemprego, não nos parece corresponder ao interesse nacional, nem ser conforme com as orientações da tutela política, num momento de acentuada crise.

Atentas as alterações muito significativas unilateralmente operadas pelo governo no regime de incentivos, o que vem dificultando bastante a inserção no mercado de trabalho, a



**AOFA**

- Associação de Oficiais das Forças Armadas

par do incumprimento efectivo do regime de incentivos em vigor por deficiente articulação legislativa e operativa dos diversos departamentos do Estado, interessa antes assumir, face às alterações da situação social, a necessidade de empenho dos órgãos próprios da tutela em **fazer cumprir as disposições legais** existentes e **promover uma revisão do regime de incentivos** adequada e eficaz aos objectivos de retenção e reintegração, os quais têm sido manifestamente e amplamente frustrados.

**Conclui-se**, assim, ser premente criar o **Regime de Contrato Especial** com a duração de **12 anos**, em conjugação com o limite de 37 anos de idade, a fim de evitar os problemas resultantes do desemprego de longa duração, podendo atingir os 20 anos nas especialidades que tenham praticamente garantida a inserção no mercado de trabalho (por exemplo, Pilotos, Médicos e Capelães).

A ser feito isso, como se entende ser indispensável, assegurar-se-á, para além do mais, o respeito pelos princípios constitucionais e pelos normativos explicitados no artigo 28º da LSM, para as especialidades associadas a *“situações funcionais cujo grau de formação e treino, tipo de habilitações académicas e exigências técnicas tornem desejável uma garantia de prestação de serviço mais prolongada”*.

Matérias em que, além das necessidades dos Ramos das Forças Armadas e das responsabilidades de administração das Chefias Militares, importa atender também aos interesses expressos dos cidadãos e dos militares em harmonia com a sociedade que servem, o que nos leva a sujeitar a presente proposta a discussão pública, com a participação dos principais interessados e de responsáveis a diversos níveis de decisão.



**AOFA**

- Associação de Oficiais das Forças Armadas

## 2. PROPOSTA

### a. Estratégia de Recrutamento

- (1). Manter como condição de admissão para o Curso de Formação de Oficiais em Regime de Contrato, as seguintes idades máximas:
  - (a). 30 anos, para cidadãos possuidores de licenciatura em Medicina, habilitados com internato geral;
  - (b). 27 anos, para cidadãos possuidores de habilitação académica com o grau de mestre ou licenciatura pré-Bolonha.
- (2). Prolongar a duração do regime de Contrato de seis anos para **doze anos**, no **RCE**, com as seguintes condicionantes:
  - (a). No fim de completar os primeiros seis anos de contrato, o militar em RC terá a possibilidade de entrar num Regime de Contrato de “Longa Duração” – Regime de Contrato Especial (RCE), no qual poderá permanecer por mais seis anos, sendo que, se optar por este regime, terá que cumprir, no mínimo, oito anos de contrato.
  - (b). No caso de o militar estar com uma especialidade desfasada da sua competência técnico-profissional, no fim de completar os seis anos de contrato, deverá ter a possibilidade de ser reclassificado na sua área funcional de interesse, ingressando em RCE, tendo em conta as necessidades da Instituição Militar.
  - (c). Associar o limite do prolongamento do contrato, em RCE, à idade de 37 anos, a fim de evitar as dificuldades de reinserção social resultantes do desemprego de longa duração.



- (d). Prolongar o regime de contrato até aos 20 anos para as especialidades que careçam dessa duração, nomeadamente Pilotos, Médicos e Capelães, com o cumprimento, neste caso, de um mínimo de 10 anos de contrato.
- (e). Estabelecer a promoção ao posto de capitão em RCE, a partir das seguintes permanências: 1 ano em aspirante, 3 anos em subtenente ou alferes e 5 anos em segundo-tenente ou tenente.

**b. Estratégia de Retenção e de Saída**

A estratégia de retenção e de saída para o RCE deve ser assegurada a partir da conjugação equilibrada das possibilidades de acesso aos Quadros Técnicos e de Apoio dos quadros permanentes dos Ramos, da melhoria dos incentivos a par da sua aplicação efectiva e da criação de mecanismos complementares de apoio para a reinserção social.

- (1). **Implementar o Quadro Superior de Apoio (SAP) e o Quadro de Juristas (JUR) no Exército**, com o fim de, cumulativamente, conferir uma possibilidade de continuidade na carreira dos militares em RC, ao fim dos seis anos de contrato ou durante a sua estadia em RCE.

A implementação do Quadro Superior de Apoio e do Quadro de Juristas no Exército deverá satisfazer as seguintes condições:

- (a). Abranger as especialidades/áreas funcionais de assessoria, deficitárias na formação de Oficiais oriundos da Academia Militar e que estão no momento a ser alimentadas pelos militares em RC, ainda que por um curto espaço de tempo, nomeadamente: Psicologia, Medicina, Sociologia; História, Educação Física, Engenharia Informática,



Geografia, Ciências Documentais, Ciências da Educação, Comunicação e Marketing, entre outras que a instituição entenda por pertinente admitir ao quadro SAP e de direito para o quadro de JUR.

- (b). O ingresso deve ser condicionado ao número de vagas disponível para cada uma das áreas funcionais e ser sujeito a concurso interno, podendo também concorrer os militares que se encontrem na situação de reserva de disponibilidade e que ainda estejam dentro do período em que se podem candidatar aos concursos internos, ao abrigo do regime de incentivos. Sem distinção entre as situações, deve ser privilegiado o recrutamento interno, entre os militares, preferencialmente da mesma categoria.
- (c). O acesso ao quadro de JUR e SAP, por parte dos oficiais em RC, poderá ser sujeito a uma formação complementar, de natureza formal, através de estágio técnico-militar com a duração de até um ano, ministrada nos Estabelecimentos de Ensino Superior Militar Públicos.
- (2). O Quadro Superior de Apoio (SAP) e o Quadro de Juristas (**JUR**) estão previstos no EMFAR para o Exército desde 1999 e a sua necessidade foi confirmada recentemente nos resultados do Grupo de Trabalho que estudou a revisão das carreiras militares, a par e em harmonia com os outros Ramos. Apesar do interesse expresso que tem vindo a ser manifestado pelos militares e pela AOFA em particular, a sua implementação carece ainda de ser concretizada *pelo Exército*, que, por sinal, procedeu recentemente à contratação de juristas civis, ao mesmo tempo que não dá preferência aos quadros militares com formação jurídica que possui.



(3). **Organizar o acesso dos militares em RC aos Quadros Técnicos e de Apoio do QP dos Ramos das Forças Armadas.**

Atendendo às especificidades e formas de articulação de carreiras diversas entre os Ramos das Forças Armadas, entende-se que devem ser harmonizadas as condições e o processo de acesso aos quadros Técnicos e de Apoio entre os Ramos:

MARINHA: Das especialidades em RC para o ST, TSN e TN, ou ainda outros a considerar no quadro da revisão de carreiras e necessidades funcionais do Ramo;

EXÈRCITO: Das especialidades em RC para os Quadros Especiais de Técnicos, JUR e SAP, ou ainda outros a considerar no quadro da revisão de carreiras e necessidades funcionais do Ramo;

FAP: Das especialidades em RC para os Quadros Especiais de Técnicos de manutenção, Técnicos de Apoio, JUR, PSI, ou ainda outros a considerar no quadro da revisão de carreiras e necessidades funcionais do Ramo;

De acordo com a revisão de carreiras projectada para os militares, os modelos de carreira devem obedecer a uma filosofia de integração interna (no que respeita às carreiras nele previstas) e na relação com o regime de contrato (RC). Só assim será possível rentabilizar o esforço e o investimento realizados pela Instituição e pelos militares, tanto na formação formal como em contexto de trabalho e aproveitar as competências adquiridas, dando paralelamente satisfação aos homens e mulheres que servem nas Forças Armadas, em termos de desenvolvimento pessoal e profissional.





Deste princípio estruturante resulta a coerência e a vantagem de privilegiar, sempre que possível, o recrutamento interno. Mais ainda, na aplicação do princípio acima enunciado, destaca-se a necessidade imperiosa de regulamentar o regime de contrato de longa duração, de forma a garantir que a configuração do quadro do pessoal dos QP não seja demasiado pesada na base, o que potenciará o congestionamento da progressão normal na carreira. Por outro lado, o regime de contrato de longa duração permitiria colmatar défices conjunturais de militares nos postos iniciais de cada categoria, com a vantagem de flexibilizar soluções que apontem para uma eventual necessidade de reduzir transitoriamente efectivos.

Importava assim, que a tutela desse andamento e concretização à revisão de carreiras militares, conferindo assim uma melhor perspectiva de futuro aos militares em RC, que, entretanto, se vêm sentindo prejudicados nos seus direitos e no interesse em continuarem a servir o País nas Forças Armadas.

**(4). Revisão do Regime de Incentivos**

(a). O regime de incentivos em vigor, carece de revisão atenta, dado que se tem verificado alguma alegada falta de legitimidade de diversas disposições em vigor, face a legislação mais recente decorrente da lei 12-A/2008, o que veio frustrar o cumprimento de direitos estabelecidos. Por outro lado, em 2007 procedeu-se a uma redução e desvalorização dos incentivos de forma unilateral, cujos efeitos muito negativos na capacidade de retenção e atractividade das carreiras militares já se faz sentir, com preponderância para o Exército e a Marinha, afectando



significativamente a satisfação em quantidade e qualidade, das necessidades das Forças Armadas, situação que é dever da tutela alterar.

- (b). Nos termos da alínea e) do artigo 55º da Lei do Serviço Militar (Lei nº 174/99 de 21 de Setembro), encontra-se previsto o direito a uma pensão quando os militares em Regime de Contrato prestarem 20 anos de serviço. Esse direito carece de ser regulado, no âmbito do RCE, admitindo-se que possa vir a ser assumido como um Prémio de Retenção, em vez de uma Pensão propriamente dita, face às recentes alterações do Regime de Aposentação
- (c). Defende-se também a criação de um “Plano de Reinserção”, com enquadramento legal semelhante ao dos Planos de Pensões, ao abrigo da Lei 12/2006 de 20 de Janeiro, para os militares em RCE, que cumpram o contrato, com um mínimo de 8 anos.

Sem perder de vista a necessidade de o Estado não se alhear das suas responsabilidades no que à aposentação com dignidade diz respeito, a par do direito a uma pensão previsto na LSM para os militares do RCE com 20 anos e do Fundo de Pensões dos Militares do QP, deverão ser asseguradas condições de equidade e, por isso, o acesso a um sistema complementar de apoio social, que abranja o pessoal em RCE e o pessoal do QP, que lhes permita fazer face a uma saída das Forças Armadas, obedecendo às seguintes condições:

- Ser de carácter voluntário;
- Comparticipado pelo militar, até 10% da sua remuneração e pelo Estado, no dobro do valor da contribuição do militar, no mínimo,



**AOFA**

- Associação de Oficiais das Forças Armadas

correspondente ao valor da remuneração mensal desse militar por ano (Um duodécimo).

O custo deste incentivo para o Estado corresponde à redução unilateral de incentivos que se verificou (1 vencimento por ano) em 2007, que justamente se pretende assim recuperar à luz do estatuto da condição militar, incentivando também a poupança. Note-se que este sistema e proporcionalidade de esforço, é comum em organizações internacionais de que Portugal é membro (ONU);

- Assegure uma indemnização da totalidade do valor capitalizado ou uma remuneração certa durante determinado período, face a condições de desemprego de longa duração;
- Assegure uma forma complementar de aposentação, caso não seja verificada a situação anterior.
- A sua concretização poderá ser obtida através de um Fundo de Pensões, Associação Mutua ou outro Instituição adequada.

(d). Os militares que tenham prestado serviço pelo período mínimo de cinco anos, devem beneficiar durante e até ao limite de seis anos subsequentes à data da cessação do contrato, do contingente de vagas para as Forças Armadas, Forças de Segurança e de condições de preferência para todos os concursos públicos.

(e). Assegurar, por lei, aos militares em RCE o estatuto de equiparação à contratação de carácter público por tempo indeterminado nos concursos e processos de mobilidade, nos termos da lei 12-A/2008.



- (f). Estender o direito de uma **certificação das competências, à experiência profissional adquirida**, reconhecida por entidades certificadoras, a par de um sistema próprio de validação e recomendação das virtudes humanas e profissionais dos militares, fazendo acompanhar tudo isto por uma adequada sensibilização do mundo empresarial para a excelência dos recursos humanos que as Forças Armadas podem proporcionar.
- Em paralelo, torna-se indispensável assegurar a frequência de cursos de especialização aos oficiais em RC, quase sempre considerados em segunda prioridade, e a necessidade premente de garantir àqueles que servem em especialidades de mais difícil certificação, designadamente na fase de extensão do RC, cursos de qualificação que lhes permitam uma mais fácil reinserção na vida activa quando do regresso à sociedade civil.
- (g). Manutenção dos incentivos, nomeadamente os dois duodécimos para quem à data de 27 de Setembro de 2007 detinha dois ou mais anos de contrato, assim como, todos os incentivos à data contemplados;
- (h). Descontar à idade cronológica todos os anos de serviço efectivo em RC, para efeitos dos concursos públicos.

**(5). Melhoria de procedimentos**

Face às deficiências que se verificam nas vertentes seguintes, torna-se indispensável assegurar:

- (a). Desempenho funcional

A sistemática e correcta publicação das funções desempenhadas e correspondente averbamento nos registos individuais.



Como caso particular, impõe-se, ainda, que as especializações e competências obtidas internamente sejam efectivamente aproveitadas no correspondente desempenho funcional.

(b). Concursos

A uniformização dos documentos exigidos pelos diversos departamentos para os concursos públicos, a par de um constante fluxo de informação sobre a matéria entre a DGPRM/MDN e as Unidades/Estabelecimentos/Órgãos (U/E/O) militares. Paralelamente, torna-se necessário melhorar o serviço prestado pela DGPRM/MDN e criar estruturas de apoio nas EU competentemente formadas para o efeito.

Torna-se também necessário que o MDN respeite o prazo de 5 anos de contrato previsto na lei para os militares em RC possam candidatar-se a concursos públicos.

(c). Avaliação individual

Sensibilizar os avaliadores para avaliarem os RC não como um recurso que passa episodicamente pelas Forças Armadas, mas tendo em conta que essa avaliação vai ter consequências não só sobre eventuais entradas nos QP, como também nos concursos públicos a que aqueles se candidatem.

(d). Estatuto do trabalhador-estudante

Fazê-lo respeitar em todas as U/E/O, o que ainda não acontece.



**AOFA**

- Associação de Oficiais das Forças Armadas

**Em jeito de conclusão**, solicita-se uma especial atenção para esta problemática, que afecta determinantemente a vida de centenas de militares que se encontram ao serviço das Forças Armadas, por um período de tempo demasiado curto para terem oportunidade de rentabilizar todas as suas competências, potencialidades e vontade de servir a Instituição Militar e, com ela, Portugal.

PROPOSTA DESENVOLVIDA PELA AOFA E POR UM GRUPO DE OFICIAIS EM RC, APRESENTADA E DISCUTIDA PUBLICAMENTE COM CONVIDADOS DOS GRUPOS PARLAMENTARES, JUVENTUDES PARTIDÁRIAS E ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS DE MILITARES, E APROVADA POR UMA ASSEMBLEIA DE OFICIAIS DOS TRÊS RAMOS DAS FORÇAS ARMADAS EM 18 DE MAIO DE 2010.

RATIFICADA PELO CONSELHO NACIONAL DA AOFA EM 02 DE JUNHO DE 2010, COM AS MELHORIAS RESULTANTES DO ENCONTRO DE 18 DE MAIO DE 2010.