



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade

Ofº nº 1453/SEAPI – 19 Setembro 2011

Exma. Senhora
Secretária-Geral da
Assembleia da República
Conselheira Adelina Sá Carvalho

S/referência	S/comunicação de	N/referência	Data
---------------------	-------------------------	---------------------	-------------

ASSUNTO: RESPOSTA AO REQUERIMENTO N.º 20/XII/1.ª

Encarrega-me a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade de enviar cópia do ofício n.º 3855 de 16 de Setembro do Gabinete do Senhor Ministro da Defesa Nacional, sobre o assunto supra mencionado.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete

Marina Resende

MO



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
GABINETE DO MINISTRO

**Exmo. Senhor
Chefe do Gabinete de Sua Excelência a
Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade**

S/REF: S/COM: N/REF: Lisboa, 16 SET. 2011
P.º 5124/92 (2A)
N.º 3855/CG

ASS: REQUERIMENTO 20/XII/1ª DE 28 DE JULHO DE 2011

Ref: V/Ofício n.º 405, de 21 de Junho de 2011

Em cumprimento do disposto na alínea d) do artigo 156.º da Constituição da República Portuguesa e do artigo 229º do Regimento da Assembleia da República, e em resposta ao requerimento formulado pelo Senhor Deputado António Filipe, encarrega-me Sua Excelência o Ministro da Defesa Nacional de informar o seguinte:

No assunto da pergunta 20/XII/1ª, é referido “Relatório dos grupos de trabalho sobre a reestruturação das carreiras militares”. Contudo a mesma pergunta termina requerendo que lhe seja enviado o “Relatório dos Grupos de Trabalho sobre reconstituição das carreiras militares, coordenado pelo Almirante Correia Gonçalves e que foi entregue ao Ministro Severiano Teixeira”.

Ora, uma vez que se trata de situações juridicamente distintas, cumpre esclarecer o seguinte.



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
GABINETE DO MINISTRO

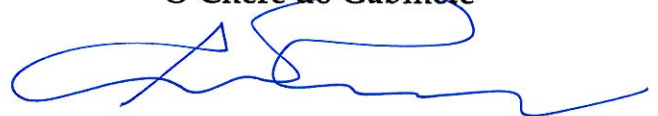
Na sequência da promulgação da Lei n.º 43/99 de 11 de Junho, foi criada uma Comissão, coordenada pelo Almirante Martins Guerreiro, para proceder à reconstituição das carreiras militares. O trabalho desenvolvido por esta Comissão culminou com a prolação de diversos despachos já publicados, designadamente o Despacho 3043/2010, 3044/2010 e 3045/2010, publicados em Diário da República, inexistindo qualquer relatório final sobre esta matéria.

Enviamos os relatórios do Grupo de Trabalho para a reestruturação das carreiras militares, coordenado pelo Almirante Correia Gonçalves.

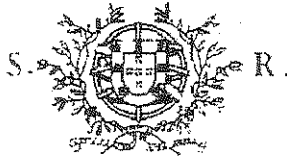
Entendemos ser esta a informação requerida pelo Senhor Deputado.

Com os melhores cumprimentos 

O Chefe do Gabinete



(Arnaut Moreira)



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

**GRUPO DE TRABALHO PARA A REESTRUTURAÇÃO DAS
CARREIRAS DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS**

Relatório de Progresso n.º 1

Pedrouços

15 de Junho de 2007

1. FINALIDADE

O presente relatório tem por finalidade dar cumprimento ao n.º 7 do Despacho n.º 115/MDN/2007, de 22 de Maio, levando ao conhecimento de S.^a Ex.^a o Ministro da Defesa Nacional a evolução dos trabalhos do Grupo de Trabalho (GT) de Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas.

2. PONTO DE SITUAÇÃO

a. Antecedentes

- (1) Pelo Despacho n.º 115/MDN/2007, de 22 de Maio, foi constituído um grupo de trabalho para dar continuidade ao trabalho desenvolvido anteriormente de reestruturação das carreiras dos militares das Forças Armadas, sendo nomeado seu presidente o VALM Eurico Fernando Correia Gonçalves.
- (2) O referido despacho, distribuído ao Presidente do GT em 23 de Maio de 2007, explicita, entre outros aspectos, as entidades que devem integrar o GT, os objectivos a atingir, bem como, os documentos e as orientações genéricas a ter em conta para a condução dos trabalhos e o prazo para a sua conclusão (22 de Novembro de 2007).

b. Situação actual

- (1) Após a recepção do Despacho, e na sequência dos contactos com a SG/MDN, a DGPRM/MDN, o EMGFA e os Ramos, foi agendada uma primeira reunião de trabalho do GT para 31 de Maio de 2007, onde estiveram presentes os representantes de cada organismo.
- (2) No âmbito desta reunião, o Presidente do GT efectuou uma apresentação, onde foram incluídos vários aspectos: uma referência ao Despacho n.º 115/MDN/2007, a explicação da visão do Presidente do GT, a organização e orientação geral para a conclusão dos trabalhos a realizar.

- (3) Após a apresentação foi solicitado o contributo dos elementos do GT para os documentos apresentados.
- (4) A metodologia adoptada (procedimentos) para a condução dos trabalhos é idêntica à do GT precedente.
- (5) Os subgrupos previstos tiveram a sua 1.^a reunião em 11 de Junho de 2007, onde foram discutidas as tarefas a realizar por cada um e as datas limite para a concretização de cada uma delas.
- (6) Para apoio do Presidente do GT foi constituído um grupo de "staff" envolvendo elementos dos três Ramos das Forças Armadas (um de cada Ramo).
- (7) Para a condução dos trabalhos do GT foram disponibilizadas pelo IESM três salas, as quais foram equipadas com o material informático necessário por parte da SG/MDN.

3. ACTIVIDADES REALIZADAS

As actividades, realizadas desde 23 de Maio, contribuíram para o início do projecto de estudo a desenvolver pelos participantes. Resumidamente:

- a. Produção e divulgação da orientação inicial do presidente, em consonância com o Despacho nº 115/MDN/2007;
- b. Organização de uma estrutura de subgrupos, devidamente coordenados, adequada à metodologia preconizada, na continuidade do GT precedente;
- c. Criação da infra-estrutura física e lógica para a gestão da informação do GT e dos subgrupos que o integram, condição necessária para assegurar uma coordenação eficaz, um bom ritmo de realização dos trabalhos e da salvaguarda da informação produzida;
- d. Constituição das equipas que integram os subgrupos, com elementos dos Ramos, da SG, da DGPRM e do EMGFA;

- e. Planeamento dos trabalhos a desenvolver, expresso de forma sintética no cronograma de actividades, o qual já mereceu a concordância dos representantes;
- f. Como síntese do trabalho realizado até à data presente, pode dizer-se que se concluiu a fase de arranque, tendo-se planeado as actividades e organizado e orientado os grupos de trabalho, em consonância com as directivas superiores do Despacho nº 115/MDN/2007;
- g. A obtenção de recursos e o apoio por parte da SG do MDN, assim como o apoio em infra-estruturas pelo IESM, têm sido disponibilizados de maneira pronta e eficaz, mas sentiram-se algumas dificuldades na constituição das equipas, pois embora a nomeação dos representantes tenha vindo a ocorrer dentro dos prazos, verificaram-se alguns conflitos de agenda devido às múltiplas ocupações dos representantes/consultores. Verifica-se, também, que nem sempre tem sido possível a convocação de elementos integrantes do GT anterior, como se pretendia.

4. ACTIVIDADES PREVISTAS PARA O MÊS SEGUINTE

A construção do modelo de carreiras a apresentar assentará nas linhas de orientação explicitadas no Despacho Nº 115/MDN/2007, de 22 de Maio e nos problemas/disfunções identificados pelo anterior GT.

Durante o próximo mês a actividade do GT deverá, assim, incidir sobre a análise e o aprofundamento dos trabalhos do GT precedente, a partir do respectivo relatório final, em especial no respeitante aos modelos e tipologias de carreira considerados. Com essa finalidade, os trabalhos que se iniciaram na 1.ª reunião dos subgrupos consistem na análise e teste das soluções preconizadas, averiguação da respectiva exequibilidade, adequabilidade e aceitabilidade e aprofundamento dos estudos.

Ainda no próximo mês espera-se, também, que seja possível o contacto com outros grupos de trabalho, destacando-se aqui a solicitação de uma apresentação a realizar por elementos que integraram o GT precedente e que se espera venha clarificar

algumas questões, solidificando ainda mais a base de trabalho do GT, assim como uma apresentação sobre a reestruturação de carreiras da AP.

Solicita-se a V. Ex.^a a apreciação do Cronograma de Actividades constante do Anexo A ao documento de orientação inicial do Presidente do GT, bem como as orientações julgadas convenientes para o bom desenvolvimento dos trabalhos.

À consideração superior.

O Presidente do Grupo de Trabalho,



Eurico Fernando Correia Gonçalves

VALM

Anexos:

- A – Orientação Inicial do Presidente do GT, incluindo Cronograma de Actividades (Anexo A);
- B – Constituição do GT e contactos dos elementos que o integram;
- C – Termos de Referência dos SubGTs;
- D – Acta da 1.^a Reunião do GT.

Anexo A – “Orientação Inicial do Presidente do GT, incluindo o Cronograma de actividades” ao Relatório de Progresso nº1

O Presidente do Grupo de Trabalho

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop at the top and several smaller, connected strokes below it.

Eurico Fernando Correia Gonçalves
VALM

Distribuição : Com o Relatório de Progresso nº1

**GRUPO DE TRABALHO PARA A REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DOS
MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS (GT-RCMFA).**

ORIENTAÇÃO INICIAL

Referências:

- a) Despacho n.º 115/MDN/2007, de 22 de Maio (Criação de novo GT para a Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas)
- b) Despacho n.º 63/MDN/2006, de 9 de Maio
- c) Grupo de Trabalho para a Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas, Relatório Final, 15 de Dezembro de 2006
- d) Ofício n.º 2211/CG, de 13 de Abril de 2007, do MDN (Despacho do MDN, de 10 de Abril de 2007)
- e) Lei n.º 52/2006, de 1 de Setembro (Grandes Opções do Plano para 2007)

Legislação:

- a) Lei Orgânica n.º 3/2001, de 29 de Agosto (Lei do direito de associação profissional dos militares)

1. VISÃO

a. Visão do Presidente

Dar sequência aos trabalhos do GT para a Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas, com vista à obtenção de um modelo de carreiras moderno que dê resposta aos problemas diagnosticados e às orientações estabelecidas por S.^a Ex.^a o Ministro da Defesa Nacional que valorize a condição militar, contribuindo, assim, para a eficácia da instituição e para fazer face às expectativas dos militares.

b. Filosofia de Participação

A filosofia de participação do GT firma-se em três pilares que respeitam à missão a cumprir, à colaboração para alcance dos objectivos e à qualidade da comunicação nos trabalhos do GT.

- (1) **Missão:** Cumprir o despacho n.º 115/MDN/2007 no prazo indicado, construindo sobre o trabalho que já foi desenvolvido pelo anterior GT.
- (2) **Colaboração:** Procurar as soluções que valorizem o que é comum, sem ferir as especificidades que diferenciam os ramos.
- (3) **Comunicação:** Manter todos os participantes informados, por forma a assegurar o seu envolvimento nas soluções produzidas. Estar atento a considerar todas as contribuições.

c. Orientações do MDN

No seu despacho n.º 115/MDN/2007, S.ª Ex.ª o MDN estabeleceu orientações que são, sinteticamente:

- i. Carreiras para 40 anos de serviço militar;
- ii. Mecanismo de acompanhamento e aconselhamento da carreira;
- iii. Mecanismos de formação formal contínua e treino em contexto de trabalho;
- iv. Harmonização da formação inicial comum aos Ramos;
- v. Alinhamento com o processo de Bolonha, reconhecimento e certificação da formação militar;
- vi. Promoção da valorização contínua, do auto-desenvolvimento e da formação externa dos QP;
- vii. Sistema de avaliação integrado;
- viii. Promoções por escolha;
- ix. Transição entre tipos de carreiras;
- x. Mecanismos de saída.

d. **Orientação do Presidente**

A jusante da orientação ministerial, o Presidente do GT estabeleceu princípios para prosseguir os estudos com vista ao aprofundamento do modelo de carreiras a definir, tendo em conta o Relatório Final do anterior GT e, bem assim, as orientações genéricas da tutela. Por modelo de carreira entende-se "conceito de carreira", o que corresponde a uma ideia ampla acerca das componentes objectivas e subjectivas ligadas à carreira, tais como a modalidade de ingresso, a forma de prestação de serviço, os cargos e as funções desempenhadas, a progressão e o desenvolvimento da carreira, e a saída da organização. Importa, pois, no modelo de carreiras a definir considerar os seguintes princípios orientadores:

- i. **Serviço** – As Forças Armadas estão ao serviço do povo português e, em consequência, o modelo a propor deverá ter como principal objectivo o desempenho das funções e missões determinadas, permitindo satisfazer atempadamente as necessidades de efectivos com a aptidão necessária.
- ii. **Excelência** – O modelo deverá permitir a avaliação fiel do desempenho dos militares e que apenas os mais capazes sejam seleccionados para funções de maior responsabilidade, sustentando-se em processos justos e percebidos como tal.
- iii. **Cultura** – O modelo seleccionado deverá contribuir para uma orientação mais virada para o exterior das Forças Armadas, possibilitando, assim, a avaliação, o reconhecimento e a certificação da formação e dos sistemas de gestão de recursos humanos.
- iv. **Valorização das Pessoas** – O modelo de carreiras deve estimular a iniciativa, o desenvolvimento individual e a realização do potencial humano.
- v. **Critério** – O modelo a apurar deverá ser seleccionado tendo em conta os critérios de exequibilidade, adequabilidade e aceitabilidade e ser quantificado, em termos de efectivos e fluxos de incorporação, promoção e saída, assim como dos custos envolvidos.

e. Orientação por Subsistemas

O modelo de carreiras deverá considerar os subsistemas que o integram, para os quais se avançam as seguintes orientações genéricas:

- i. **Obtenção** – Considerar o recrutamento e selecção de pessoal, privilegiando o recrutamento interno, sem prejuízo da qualidade.
- ii. **Aplicação** – A avaliação do desempenho deverá permitir detectar os mais aptos, premiando o mérito. Deverá otimizar-se a colocação dos militares promovendo-se a compatibilização entre as necessidades funcionais da organização e os interesses do militar, através de órgãos de acompanhamento e aconselhamento sistemático de carreiras.
- iii. **Desenvolvimento** – As carreiras serão planeadas para uma duração de 40 anos de tempo de serviço militar, procurando-se proporcionar condições de progressão comparáveis às das Forças Armadas amigas.
- iv. **Manutenção** – O sistema retributivo deverá ser concebido para atrair e fidelizar os militares, em função do seu mérito e capacidades, contrariando a tendência de afundamento relativo das retribuições dos militares.
- v. **Controlo** – Prever a recolha de um conjunto indicadores, comuns aos três ramos, que permitam acompanhar e comunicar a evolução do desenvolvimento das carreiras.

f. Trabalhos de Outros Grupos com incidência no GT Carreiras

No presente, vive-se num ambiente dinâmico em termos das reformas que se procuram para a Administração Pública (AP) e, em particular, para a Defesa Nacional. É, por isso, necessário ter em boa conta os trabalhos que estão a ser desenvolvidos pelos diversos grupos envolvidos.

O Grupo de Missão para o Redimensionamento dos Efectivos Militares foi criado por despacho de 5 de Março de 2007, do Secretário de Estado da Defesa Nacional e dos Assuntos do Mar. O seu objectivo principal é o de preparar a proposta de decreto-lei que fixa os efectivos militares dos QP, nas situações de activo e de reserva na efectividade de serviço, autorizados a desempenhar cargos fora da estrutura orgânica das Forças Armadas. Por despacho de 10 de Abril, (ref.^a d), S.^a Ex.^a o MDN determinou que esse grupo de missão se articulasse com o GT-RCMFA, “no sentido de produzirem trabalhos devidamente compatibilizados e que partilhem uma visão coerente das matérias em causa”.

Para a concretização do redimensionamento dos efectivos militares é condição necessária dispor do número de efectivos militares dos QP que poderão prestar serviço fora dos Ramos.

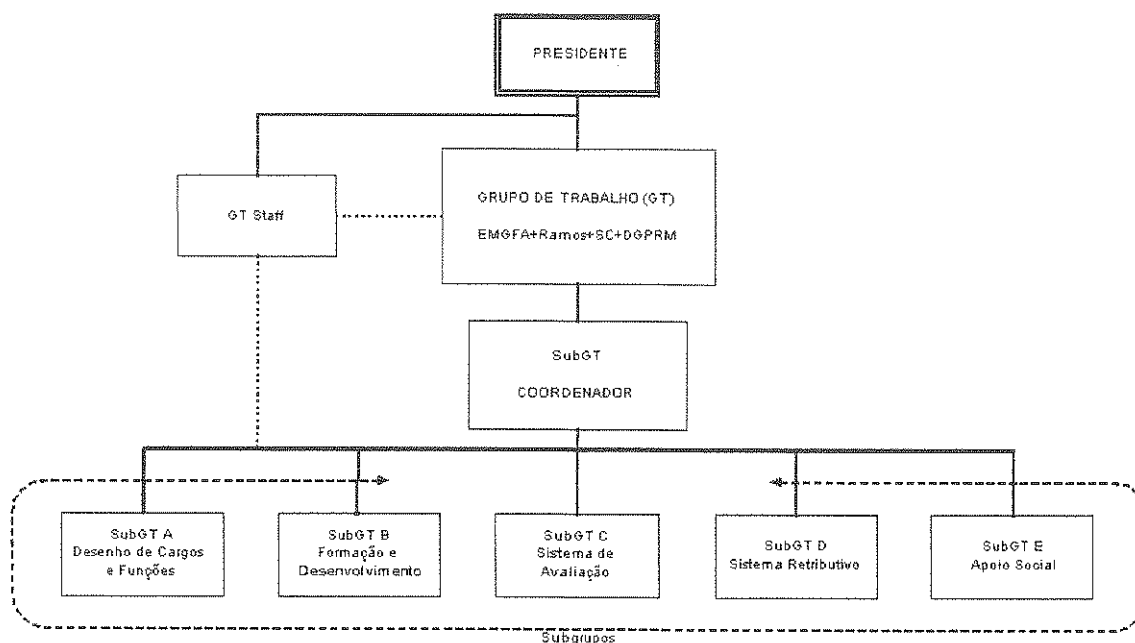
Por outro lado, estão também em curso trabalhos de Reforma dos regimes de vinculação, de carreiras, e de remunerações na Administração Pública, cujos princípios orientadores incluem, entre outros, uma abordagem integrada centrada na gestão por objectivos, reconhecimento dos melhores desempenhos, maior flexibilidade na gestão dos RH e controlo das despesas com pessoal. Esta reforma deverá também ser acompanhada pelo GT, no sentido de assegurar que o caminho seguido de acautelar a equidade relativa entre militares e civis ao serviço de estado, sem prejuízo das especificidades dos respectivos estatutos.

No domínio do ensino decorrem discussões que visam compatibilizar e harmonizar a formação superior dos oficiais das Forças Armadas, tendo em conta as adaptações que são necessárias em consequência do “Processo de Bolonha”. Os resultados destes trabalhos terão influência directa nos trabalhos do GT, tendo em conta a orientação ministerial, no sentido da “harmonização da formação formal militar comum aos três ramos das Forças Armadas”.

Finalmente, perspectiva-se o advento de uma nova organização superior das Forças Armadas que, necessariamente, requer alterações a leis orgânicas, donde deverão resultar alterações dos quadros orgânicos, donde poderão ocorrer mudanças das necessidades fora dos Ramos e dos quadros de militares.

2. ORGANIZAÇÃO

Pelo despacho em ref.^a a), S.Ex.^a o MDN criou um Grupo de Trabalho com o objectivo de aprofundar o estudo de um novo modelo de carreiras. Participam no trabalho os representantes no GT e consultores.



a. Representantes do GT

O GT possui um Presidente e seis representantes das seguintes entidades/organismos:

- EMGFA;
- Marinha, Exército e Força Aérea;
- SG e DGPRM do MDN.

b. Consultores

Os ramos deverão nomear oficiais para o desempenho de funções como membros do *staff* permanente do GT e para integrar os subgrupos (SubGTs). O MDN e o EMGFA deverão nomear consultores para integrarem os SubGTs.

c. Staff Administrativo

Concorrem para os trabalhos os elementos que asseguram o apoio administrativo ao GT e ao Presidente e que são integrados no *staff* permanente com essa missão.

d. Associações de Militares

As associações de militares estarão associadas aos trabalhos *nos termos e para os efeitos previstos na Lei Orgânica n.º 3/2001, de 29 de Agosto*.

Nesse propósito, pretende-se que as associações de militares participem nas reuniões plenárias do GT. Serão ouvidas e registadas as posições que as associações vão manifestando, efectuando as reuniões que forem necessárias para recolha de contributos e esclarecimento de situações concretas.

e. Funções

(1) Funções do SubGT

Serão constituídos SubGTs, para desenvolvimento dos estudos necessários, designadamente no que respeita ao aperfeiçoamento do modelo de carreiras.

A direcção e orientação dos SubGTs são da responsabilidade do Presidente do GT, que executa esta função através do *Staff* Permanente.

(2) Funções do SubGT Coordenador

Fazem parte do SubGT Coordenador um ou dois elementos do Estado-maior do representante no GT e os coordenadores dos SubGTs. O SubGT Coordenador acompanha os trabalhos levados a cabo pelos SubGTs e promove ainda a produção de documentos, tendo em conta as contribuições dos SubGTs, para serem validados nas reuniões plenárias do GT.

(3) Funções do Staff Permanente

O *Staff* Permanente assegura funções de estudo e coordenação.

O Staff Permanente promove o desenvolvimento atempado dos trabalhos, segundo as orientações do Presidente do GT, participando em estudos ou coordenando os estudos dos SubGTs. O *Staff* Permanente tem as seguintes tarefas, entre outras:

- Redige os relatórios de progresso mensais, incorporando as contribuições dos subgrupos, para serem presentes ao MDN.
- Coordena os trabalhos dos subgrupos, acompanhando o seu progresso.
- Redigir o relatório final do GT, com a contribuição dos SubGTs.

O *Staff* Permanente inclui apoio administrativo para assegurar a gestão da informação, no âmbito dos trabalhos do GT, o arquivo, a disseminação da informação, a emissão e recepção de correspondência, a edição de documentos e, em geral, as tarefas de secretariado para o Presidente e para o GT em geral, designadamente:

- a. Arquivo: Deverá ser mantido arquivo digital e em papel dos documentos produzidos pelo GT, de maneira a assegurar o seu acesso rápido e salvaguarda.
- b. Informação: Deverá ser mantida um sítio Wise, de acesso selectivo aos membros do GT, incluindo-se aqui os consultores do SubGT, onde constem as versões actualizadas dos diversos documentos, organizados por SubGT responsável, assim como outra documentação de interesse para o GT, tal como o glossário e a lista de abreviaturas.
- c. Correspondência: O *Staff* administrativo processa a correspondência do SubGT, explorando os serviços de correio electrónico, fax e por mensagem, por solicitação ao IESM.
- d. Edição: O *Staff* administrativo assegura os trabalhos de processamento de texto e de edição dos documentos do GT. O staff impõe os formatos e estilo definido nos documentos do GT.
- e. Agenda: Deverá ser mantida actualizada a agenda do Presidente e do GT e enviados os convites para as diversas reuniões, com a antecedência suficiente.
- f. Contactos: Deverão ser mantidas listas de distribuição de correio electrónico e uma lista de contactos, que será publicada no sítio Wise do GT.
- g. Instalações: O *Staff* Administrativo solicita ao IESM as instalações, os equipamentos e os meios audiovisuais necessárias para os trabalhos do GT e dos SubGT, assim como os materiais e fornecimentos para que decorram de forma confortável e eficaz.

O *Staff* Permanente será integrado por militares dos organismos representados no GT, em dedicação exclusiva, para garantia de continuidade dos trabalhos.

3. METODOLOGIA

De acordo com as orientações superiores do Despacho n.º 115/MDN/2007, a metodologia do grupo de trabalho deve ser "flexível e adaptável" devendo-se manter a mesma metodologia para o desenvolvimento dos estudos subsequentes, tal como foi seguida no GT constituído para execução do despacho n.º 63/MDN/2006.

Assim, a metodologia adoptada não se altera, embora não se evitem os aperfeiçoamentos que a prática do GT anterior tenha sugerido. Em termos gerais, serão nomeados subgrupos que no início seguirão a mesma configuração que vigorava no GT anterior.

a. Problemas / Disfunções / Orientações

O novo modelo de carreiras deverá dar resposta à lista de problemas e disfunções diagnosticadas pelo anterior GT e, bem assim, às orientações genéricas definidas por S.^a Ex.^a o MDN (ver parágrafo 1.c). A lista de problemas e disfunções é a que foi levantada pelo GT anterior e constitui a base de trabalho para o GT presente. A lista de problemas poderá ser aperfeiçoada, comentada ou acrescida durante os trabalhos do GT, desde que tal não impeça o progresso dos trabalhos, designadamente, no sentido de conceber um novo modelo de carreiras.

Os problemas ou disfunções estão descritos no parágrafo 3.4 da ref (relatório final) e são, resumidamente, os seguintes:

- Envelhecimento dos quadros;
- Défice de efectivos;
- Congestionamento de carreiras;
- Modalidades de retenção;
- Limitações à mobilidade funcional e geográfica;
- O sistema retributivo como factor de desvalorização da carreira militar;

- Incerteza quanto às regras da reserva e da reforma;
- Incerteza sobre ADM e apoio social complementar;
- Inexistência de saídas laterais institucionalizadas;
- Cabos excluídos do Curso de Formação de Sargentos;
- Actualização da definição das necessidades de militares fora dos Ramos;
- Completamento e harmonização estatutária da caracterização funcional das categorias, classes, armas e serviços, especialidades;
- Reorganização do sistema educativo de acordo com os critérios de Bolonha;
- Tipos de promoção de alguns postos – Escolha/Vacatura;
- Actualização de definiçãodas necessidades de militares nos Ramos (DL 202/93).

b. Procedimentos do GT

O GT reúne todos meses, ou quando seja necessário.

As reuniões do GT possuem acta, da responsabilidade do *Staff*. A acta deverá ser enviada aos representantes para validação, até ao fim do dia útil, seguinte à reunião.

Os relatórios de progresso deverão ser entregues aos representantes com a antecedência suficiente para que possam ser analisados e comentados na semana que antecede a reunião, para poderem ser analisados e aprovados na reunião plenária mensal do GT.

c. Procedimentos dos SubGTs

Os subgrupos receberão instruções específicas para o estudo das suas matérias. Inicialmente, serão criados os seguintes subgrupos:

- SubGT A – Desenho de Cargos e Funções;
- SubGT B – Formação e Desenvolvimento;
- SubGT C – Sistema de Avaliação;
- SubGT D – Sistema Retributivo;

– SubGT E – Apoio Social.

Orientação mais pormenorizada para os subgrupos poderá ser consultada no anexo C.

ANEXO A

CRONOGRAMA

TAREFAS	DATA LIMITE	OBSERVAÇÕES
ARRANQUE		
Criação do GT-RCMFA	22-Mai	Despacho n.º 115/MDN/2007
1.ª Reunião do GT	31-Mai	
Planeamento de Actividades	6-Jun	Inclui elaboração de cronograma
Termos de Referência (TR) dos SubGT	8-Jun	
1.ª Reunião dos SubGT	11-Jun	Distribuição de tarefas aos subgrupos
2.ª Reunião do GT	12-Jun	
1.º Relatório de Progresso	15-Jun	Entrega ao MDN
ANÁLISE/APROFUNDAMENTO DAS SOLUÇÕES RELATÓRIO 15DEZ06		
Apresentação do relatório final do GT anterior		Data a definir
Apresentação/conferência sobre a reestruturação de carreiras da AP		Data a definir
Analisar as soluções dos problemas/disfunções propostas	20-Jun	Testar quanto à sua exequibilidade, aceitabilidade e adequabilidade
Analisar Tipologias de Carreira	20-Jun	
Analisar Modelos Carreira Alternativos	29-Jun	Testar EAA por subsistemas, para cada categoria
Analisar os sistemas de avaliação dos Ramos	10-Jul	Avaliar a possibilidade de maior integração/harmonização
3.ª Reunião do GT	13-Jul	Inclui Associações de Militares
Harmonização da formação inicial	15-Jul	
2.º Relatório de Progresso	15-Jul	Entrega ao MDN
Alinhamento da formação formal militar com o processo de Bolonha	15-Jul	
Conceber eventual modelo de carreira alternativo	30-Jul	Integrando os aperfeiçoamentos necessários
Verificar a solução face às orientações do Despacho 115/MDN/2007	30-Jul	Verificar se as correcções do actual GT respeitam as orientações
Promoção do reconhecimento/formação externa da formação militar	30-Jul	
Proceder à Actualização das Necessidades Funcionais	10-Set	Dentro e fora dos ramos
Definir/actualizar os conteúdos funcionais por categorias, posto, classe/AS/especialidades	10-Set	
4.ª Reunião do GT	11-Set	Inclui Associações de Militares
Comparar as necessidades, existências e quadro	14-Set	Por Ramo, categoria, posto, classe/AS/especialidade

TAREFAS	DATA LIMITE	OBSERVAÇÕES
3.º Relatório de Progresso	14-Set	Entrega ao MDN
Verificar a solução face às orientações do Despacho 115/MDN/2007	14-Set	
MECANISMOS DE APLICAÇÃO		
Prever mecanismos de formação formal contínua e treino ao longo da carreira	15-Set	
Propor alterações ao sistema retributivo	21-Set	
Determinar alterações estatutárias necessárias	21-Set	
Especificar medidas de transição para novo sistema	28-Set	
Identificar mecanismos de acompanhamento e aconselhamento de carreira	28-Set	
5.ª Reunião do GT	10-Out	Inclui Associações de Militares
Analisar possíveis alterações aos quadros de referência	15-Out	DL 202/93
4.º Relatório de Progresso	15-Out	
IMPACTOS		
Analisar impacto social do novo modelo	22-Out	
Analisar impacto financeiro do novo modelo	22-Out	
ENCERRAMENTO		
Relatório Final Concluído	30-Out	Entrega ao Presidente
5.ª Reunião do GT	9-Nov	Inclui Associações de Militares
Entrega do Relatório Final	22-Nov	Entrega ao MDN

ANEXO B

DOCUMENTOS

Este anexo estabelece orientação inicial para a produção de documentos, no respeitante a estilo e formato.

1. GLOSSÁRIO

Deverá ser dada continuidade ao glossário desenvolvido no âmbito do GT anterior, acrescentando-se novos termos que, eventualmente, surjam no curso dos trabalhos.

2. ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS

Um termo será sempre escrito por extenso antes da abreviatura, entre parêntesis, da primeira vez que for empregue.

3. RESUMO

Os documentos que tenham mais do que 10 páginas deverão ser, obrigatoriamente, precedidos de um resumo que não ultrapasse uma página.

4. FORMATO

Os documentos produzidos no âmbito do GT deverão aderir à mesma formatação que foi utilizada no GT anterior, conforme patente no respectivo relatório final, designadamente:

- Times New Roman 12;
- Espaço entre linhas 1,5;
- Margens: topo e fundo 2,5 cm, esquerda 3 cm, direita 2,5 cm.
- Esquema de numeração como no relatório.

5. OPINIÕES

Sem prejuízo do esforço de obtenção de posições comuns aos três ramos, quando tal não seja alcançado a redacção procederá da seguinte forma:

- Será exposta em primeiro lugar a posição em que exista concordância;
- As posições discordantes serão expostas em parágrafos, devidamente identificadas, pela ordem de ramos.

6. DOCUMENTOS DE TRABALHO

De maneira a assegurar um adequado controlo de versões, todos os documentos de trabalho produzidos no âmbito dos trabalhos do GT, incluindo os dos SubGT, deverão incluir o seguinte texto:

- em cabeçalho, à esquerda: nome do ficheiro e caminho;
- em rodapé, à esquerda: Data e Hora de produção do documento;
- em rodapé, ao centro: página e total de páginas.

Os nomes das pastas ou do ficheiro deverão permitir identificar o seu autor, ou subgrupo responsável.

ANEXO C

ORIENTAÇÃO PARA SUBGRUPOS

1. FINALIDADE

Este anexo contém orientação genérica destinada aos **subgrupos específicos** (SubGTs) que trabalharão no aprofundamento do novo modelo de carreiras. Orientação mais pormenorizada pode ser encontrada nos Termos de Referência (TR) de cada SubGT.

2. INTRODUÇÃO

O Grupo de Trabalho de Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas, criado pelo Despacho n.º 63/MDN/2006, de 9 de Maio apresentou propostas de solução dos problemas identificados no diagnóstico efectuado.

Torna-se agora necessário com base nas propostas constantes no Relatório Final desse grupo aprofundar os estudos para a definição do modelo de carreiras, no que respeita aos mecanismos de transição e na estimativa dos respectivos impactos financeiro e orçamental, tendo em conta as orientações constantes no Despacho n.º 115/MDN/2007, de 22 de Maio.

3. COORDENAÇÃO

Mantendo a metodologia que vinha sendo seguida no GT anterior, existirão SubGTs correspondentes a subsistemas. A coordenação desses SubGTs no GT-RCMFA é assegurada pelos seguintes elementos do Staff:

- SubGT A - Desenho de Cargos e Funções: CMG Américo Rui Martinho Prata de Almeida;
- SubGT B - Formação e Desenvolvimento: TCOR Tito Augusto Pimenta de Quintanilha e Mendonça;
- SubGT C - Sistema de Avaliação: TCOR Luis Manuel Ricardo dos Santos;
- SubGT D - Sistema Retributivo: elemento a designar pela SG;
- SubGT E - Apoio Social: elemento a designar pela DGPRM.

Os coordenadores dos SubGTs específicos deverão gerir os trabalhos, marcando e conduzindo as reuniões, integrando e sistematizando a informação mais relevante que apresentam nas datas definidas.

Para assegurar a coordenação dos SubGTs específicos, existe um SubGT Coordenador, que acompanha o progresso dos trabalhos, recebe e transmite as orientações necessárias e promove a produção de documentos tendo em conta as contribuições dos subgrupos envolvidos.

4. REUNIÕES

Os SubGTs reúnem em plenário com o respectivo coordenador, com periodicidade a definir pelo mesmo, ou quando necessário, no mínimo uma vez por semana. Os coordenadores darão conhecimento antecipado das suas reuniões ao Presidente do GT, que será mantido ao corrente da evolução dos trabalhos.

Semanalmente, efectuar-se-á uma reunião do SubGT Coordenador. Nesta reunião far-se-á o ponto de situação dos trabalhos e planear-se-ão as próximas acções. Regra geral, estes pontos de situação poderão ocorrer através de uma "apresentação de topo de mesa", incluindo um curto relatório semanal.

Das reuniões semanais do SubGT Coordenador não se fará acta, mas será publicado um resumo das matérias tratadas, na respectiva página Wise.

Os SubGT poderão participar nas reuniões mensais do GT, quando o Presidente entenda que tal é conveniente.

5. PROCEDIMENTOS

Os SubGTs apresentam, semanalmente, um curto relatório, que espelhará a situação dos trabalhos, designadamente: objectivos, tarefas desenvolvidas durante a semana, estado de avanço dos trabalhos (e.g., estimativa da percentagem concluída), próximas acções e dificuldades encontradas.

Cada tarefa que tenha sido distribuída ao SubGT subentende a entrega da documentação produzida, na data indicada nos respectivos TR. No final dos trabalhos os SubGT apresentarão um relatório final.

As soluções propostas deverão ser avaliadas quanto à sua exequibilidade, aceitabilidade e adequabilidade. Em particular, dever-se-á avaliar se as soluções, que no seu conjunto formam um modelo de carreiras, são adequadas para a solução dos problemas e disfunções diagnosticados e para as orientações emanadas da tutela.

Se tal se revelar necessário, poderão ser solicitados apoios externos numa área específica onde seja necessário o serviço de especialistas, consultores com

qualificações específicas, em função dos estudos em curso. As necessidades serão apresentadas ao Presidente, para avaliação.

Anexo B – “Constituição do GT e Contactos” ao Relatório de
Progresso nº1

O Presidente do Grupo de Trabalho

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop at the top, followed by several smaller, connected loops and a final horizontal stroke.

Eurico Fernando Correia Gonçalves
VALM

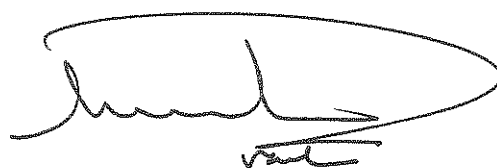
Distribuição : Com o Relatório de Progresso nº1

Função	Organismo	Participante	Telefone Móvel	Telef. Interno	Telefone Fixo	Fax	Correio Electrónico
Presidente	MDN	VALM Eurico Fernando Correia Gonçalves	91 869 3253	41 8022	21 302 5200		correia.goncalves@marinha.pt
Representante	SG-MDN	Dr.ª Maria Teresa Chaves Almeida	96 433 0571	20 4502	21 303 8502	21 301 5356	talmeida@sg.mdn.gov.pt
	DGPRM-MDN	Dr.ª Catarina Figueiredo Cardoso	91 616 9841	20 4659		21 301 3037	cfcardoso@dgprm.mdn.gov.pt
	EMGFA	MGEN Francisco António Correia	96 131 4238	22 5322	21 301 2071	21 303 8139	facorreia@emgfa.pt
	MARINHA	CALM António José Bonifácio Lopes	91 936 0032	32 6701	21 394 5401	21 394 5565	bonifacio.lopes@marinha.pt
	EXÉRCITO	MGEN Rui Manuel da Silva Rodrigues	91 720 4081		22 208 2668	22 207 7318	rodrigues.rms2@mail.exercito.pt
	FORÇA AÉREA	MGEN Américo Fernandes Vilarinho Alves		50 0345	21 472 3738	21 472 3852	avalves@emfa.pt
Staff	MARINHA	CMG Américo Rui Martinho Prata de Almeida	91 925 6109				prata.almeida@marinha.pt
	MARINHA	SAJ E Domingos Marques Mateus					
	EXÉRCITO	TCOR Luís Manuel Ricardo dos Santos	93 640 6032	41 8043	21 302 5252	21 394 5565	santos.lmr@mail.exercito.pt
	FORÇA AÉREA	TCOR Titó Augusto Pimenta de Quintanilha e Mendonça	91 472 6724				tamendonca@emfa.pt
	FORÇA AÉREA	TCOR Guedes Jorge					
SubGT Coord.	SG-MDN	DIR SER Paula Alexandra Hipólito de Santos Ferreira	91 732 3631				pferreira@sg.mdn.gov.pt
	DGPRM-MDN	Dr. Raul Maia Oliveira	91 9920095				raulod@dgprm.mdn.gov.pt
	EMGFA						
	MARINHA	CFR António Manuel Henriques Gomes		32 6709			henriques.gomes@marinha.pt
	EXÉRCITO	TCOR Pedro Nuno da Costa Salgado	96 3077572	42 3033			pmsalgado@netcabo.pt
	FORÇA AÉREA	COR José Alberto Fangueiro da Mata	96 274 4177	50 0425	21 472 3530		jfmata@emfa.pt
SubGT A	SG-MDN	DIR SER Paula Alexandra Hipólito de Santos Ferreira	91 732 3631				pferreira@sg.mdn.gov.pt
	DGPRM-MDN	TSUP José Carlos Vilela da Rocha	91 722 2200				jrocha@dgprm.mdn.gov.pt
	EMGFA	TCOR Barão					
	MARINHA	CFR Daniel de Jesus Véstias Letras	91 279 6980	32 9077			vestias.letras@marinha.pt
	EXÉRCITO	MAJ Mário Rui Pinto da Silva	91 425 2646	41 0121			mario.rps@gmail.com
	FORÇA AÉREA	TCOR Jorge Manuel Sequeira Fernandes	93 290 0783	41 8043	21 472 3533		jmfernandes@emfa.pt
SubGT B	SG-MDN						
	DGPRM-MDN	A designar	91 8744925				aalves@dgprm.mdn.gov.pt
	EMGFA	Não participa					
	MARINHA	CFR Armando Valente Tinoco	93 6371238	32 9071			valente.tinoco@marinha.pt
	EXÉRCITO	MAJ Raul Manuel Alves Maia	96 5252904	42 7017			raul.alves.maia@hotmail.com
	FORÇA AÉREA	MAJ Francisco Pestana de Vasconcelos	91 8284960	50 0432			fmvasconcelos@emfa.pt
SubGT C	SG-MDN	TCOR José Borrego	96 8911617	20 4517			jborrego@sg.mdn.gov.pt
	DGPRM-MDN	TSUP Milena Pereira	93 8510645				milena@dgprm.mdn.gov.pt
	EMGFA	Não participa					
	MARINHA	CFR João Gil	96 2563497	32 4869			coelho.gil@marinha.pt
	EXÉRCITO	TEN Silva	91 4345039	43 1142			silva.pjm@mail.exercito.pt
	FORÇA AÉREA	MAJ Rui Roque	93 4279925	50 0350	21 472 3744		raroque@emfa.pt
SubGT D	SG-MDN	CFR Carlos Cardoso da Silva	96 294 2677		21 303 8508		cmsilva@sg.mdn.gov.pt
	DGPRM-MDN	TSUP António Costa Coelho		20 4325	21 302 7325	21 301 3037	coelhoajes@dgprm.mdn.gov.pt
	EMGFA	TCOR Manuel Silva					
	MARINHA	CFR Nelson Alves Domingos	96 676 1016	32 3304			alves.domingos@marinha.pt
	EXÉRCITO	CAP Carlos Vilas Boas Pinto	91 493 7386	41 5084			carlos.vilasboas@gmail.com
	FORÇA AÉREA	TCOR Borges					

SubGT E	SG-MDN						
	DGPRM-MDN	Dr. Nuno Caeiro					
	EMGFA						
	MARINHA						
	EXÉRCITO						
	FORÇA AÉREA	MAJ Alcides Fernandes	93 5260418	50 0399			

Anexo C – “Termos de Referência dos SubGrupos específicos” ao
Relatório de Progresso nº1

O Presidente do Grupo de Trabalho

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop at the top and several smaller, connected strokes below it.

Eurico Fernando Correia Gonçalves
VALM

Distribuição : Com o Relatório de Progresso nº1

SUBGT A –DESENHO DE CARGOS / FUNÇÕES

TERMOS DE REFERÊNCIA

Referências: A. MDN, IESM, Grupo de Trabalho para a Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas, Relatório Final, 15 de Dezembro de 2006

B.MDN, Grupo de Trabalho para a Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas, Orientação Inicial do Presidente, 31 de Maio de 2007

1. PREÂMBULO

Este documento tem por finalidade fornecer orientação inicial ao SubGT A – que vai trabalhar no Desenho de Cargos e Funções.

O SubGT A é, de todos, aquele cujos estudos possuem um âmbito mais abrangente. Como, para além disto, existem relações múltiplas com o trabalho dos demais sub-grupos, considera-se que as tarefas do SubGT A são críticas, para o sucesso dos trabalhos do GT-RCMFA.

2. PROPÓSITO

O propósito do SubGT A é contribuir para a reestruturação das carreiras dos militares das Forças Armadas, através da análise das soluções e dos modelos de carreira propostos pelo anterior GT-RCMFA, em ref.^a a), aprofundamento dos estudos realizados e determinação dos mecanismos de aplicação e dos impactos social e financeiro do novo modelo.

3. ÂMBITO

Considera-se dentro do âmbito do grupo estudar assuntos que respeitem a: congestionamento de carreiras, dificuldades de retenção de militares, mobilidade funcional e geográfica, quadros e necessidades funcionais, caracterização funcional das categorias, modalidades de promoção e dimensão horizontal das carreiras militares.

Apesar de constituírem responsabilidade primária de outros subgrupos, ainda se consideram dentro do âmbito dos trabalhos os problemas e disfunções que digam respeito a alinhamento do sistema educativo com os critérios de Bolonha,

PROPÓSITO

Construir o sistema de formação/desenvolvimento dos militares de forma a eliminar as suas disfunções e dar resposta adequada aos modelos de carreira estudados pelo GT, bem como apresentar soluções para a sua aplicação definitiva e mecanismos de transição adequados à sua implementação tendo em conta o “Processo de Bolonha”.

Âmbito

O SubGT B – Formação e Desenvolvimento, deve ter como âmbito a exploração de simulações que dêem resposta aos problemas e disfunções identificados pelo GT anterior e que digam respeito à harmonização da formação formal militar comum aos três ramos das Forças Armadas, bem como os que advêm da aplicação do “Processo de Bolonha”.

Objectivos

Os trabalhos deverão permitir obter cenários, no âmbito da Formação/desenvolvimento, que dêem resposta aos problemas e disfunções que se pretendem corrigir tendo em conta o “Processo de Bolonha”.

Produto Final

- a. Planeamento inicial de tarefas;
- b. Relatório semanal de progresso: Sucinto, não devendo ultrapassar uma página, eventualmente com anexos.
- c. Relatório Final do SubGT: constituirá anexo ao relatório final do CT-RCMFA.

COMPETÊNCIAS/RESPONSABILIDADES

Tarefas a desenvolver:

- a. Analisar o diagnóstico validado pelos Ramos no âmbito do GT-RCMFA, do Despacho 63/MDN/06 (DL:20JUN);
- b. Analisar as soluções propostas pelo Relatório do GT-RCMFA (DL:20JUN);
- c. Analisar o anteprojecto de Diploma relativamente à aplicação dos princípios constantes do DL 74/2006, de 24 Março aplicável ao Ensino Superior Militar (DL:30JUN);
- d. Harmonização da formação inicial (DL:15JUL);
- e. Alinhamento da formação formal militar com o processo de Bolonha (DL:15JUL);
- f. Promoção do reconhecimento/formação externa da formação militar (DL:30JUL);
- g. Determinar alterações estatutárias (DL:30SET);
- h. Entregar documentos para relatório final (DL:30OUT).

CONSTITUIÇÃO DO SUBGT B

STAFF – TCOR/PILAV Tito Augusto Pimenta de Quintanilha e Mendonça(Coordenador)

DGPRM – A Designar

MARINHA – CFR Armando Valente Tinoco

EXÉRCITO – MAJ Raul Manuel Alves Maia a)

FORÇA AÉREA – MAJ Francisco Pestana de Vasconcelos a)

a) Participou no anterior GT

SubGT B – Formação e Desenvolvimento

Termos de Referência

Referências: Despacho 115/MDN/07; GT-RCMFA, Despacho 63/MDN/2006.

PREÂMBULO

Ao Grupo de Trabalho que agora inicia os seus trabalhos, na sequência do produto final que constitui o Relatório de 15DEZ06, produzido pelo GT-RCMFA (Despacho 63/MDN/06), cabe a valorosa missão e oportunidade de encontrar um novo modelo de carreiras moderno, que corrija as disfunções diagnosticadas pelos Ramos e que valorize a condição militar, contribuindo para a eficácia da instituição e para a satisfação das expectativas dos militares.

Ao Subgrupo de Trabalho B foi atribuída a parte referente à Formação/ Desenvolvimento que deverá ter em conta o anteprojecto de Diploma relativamente à aplicação dos princípios constantes do DL 74/2006, de 24 Março aplicável ao Ensino Superior Militar.

ORIENTAÇÃO.

A Formação/Desenvolvimento deverá ser concebida de acordo com o “processo de Bolonha” e no sentido da harmonização da formação inicial comum aos Ramos concluindo para um reconhecimento e certificação da formação militar, promovendo mecanismos de formação formal contínua e promoção da valorização contínua.

assimetrias na formação entre os militares dos diferentes Ramos, harmonização do sistemas de avaliação, desvalorização da Condição Militar, competitividade das carreira militares, grelha salarial e mobilidade activo-reserva-reforma.

Estão fora do âmbito os assuntos os problemas ou disfunções que respeitem à acção social e à assistência na doença aos militares.

4. OBJECTIVOS

Desenvolver um novo modelo de carreira e o normativo para a sua implementação, incluindo as medidas de transição necessárias.

5. TAREFAS

O SubGT A deverá ter em consideração o Relatório Final em ref.^a a) e orientações da tutela em ref.^a b) para desenvolver as seguintes tarefas dentro das datas-limite indicadas entre parêntesis:

- a. Analisar soluções para os problemas/disfunções propostas (20JUN)
- b. Analisar as tipologias de carreira constantes do Relatório anterior GT (20JUN)
- c. Analisar modelos de carreiras alternativos (29JUN)
- d. Conceber eventual modelo de carreiras alternativo (30JUL)
- e. Verificar se o modelo respeita orientações Despacho 115/MDN/2007 (30JUL)
- f. Definir e actualizar os conteúdos funcionais por categorias, posto, classe /AS / Especialidade (10SET)
- g. Actualização das necessidades funcionais (10SET)
- h. Comparar as necessidades, as existências e o quadro (14SET)
- i. Determinar alterações estatutárias necessárias (28SET)
- j. Especificar medidas de transição (15OUT)
- k. Analisar possíveis alterações aos quadros de referência (15OUT)
- l. Analisar impacto social e financeiro (30OUT)
- m. Entregar documentos para relatório final (30OUT)

6. RESPONSÁVEIS

Integram o SubGT A os seguintes elementos:

- STAFF - CMG Prata de Almeida, do Staff (coordenador);
- SG/MDN - Dr.^a Paula Hipólito;
- DGPRM - Dr. Carlos Rocha;
- EMGFA – TCOR Barão;
- MARINHA - CFR Véstias Letras; a)
- EXÉRCITO - MAJ Pinto da Silva;
- FORÇA AÉREA - TCOR Jorge Fernandes.

a) Participou no anterior GT

SUBGT C – SISTEMA DE AVALIAÇÃO

TERMOS DE REFERÊNCIA

Referências: A. Despacho 115/MDN/07;
B. Relatório do GT – RCMFA /15DEZ06

1. PREÂMBULO

O presente documento visa constituir uma orientação geral para o SubGT que irá aprofundar o tema em epígrafe onde deverá ser efectuado o levantamento e a análise dos Sistemas de Avaliação em vigor nos Ramos com vista a promover a sua integração ou uma maior harmonização inter-ramos.

2. OBJECTIVOS

- a. Aprofundar o estudo comparativo dos Sistemas de Avaliação dos Ramos (DL: 30JUN07).
- b. Aprofundar os trabalhos efectuados no anterior GT com vista a avaliar se as soluções propostas respondem aos principais problemas / disfunções (DL: 30JUN07).
- c. Ponderar a concepção de um Sistema de Avaliação integrado ao nível dos Ramos, com partes específicas para cada Ramo, procurando: (DL: 30JUL07)
 - (1). A simplificação de procedimentos;
 - (2). A uniformização inter-Ramos;
 - (3). A valorização do auto-desenvolvimento;
 - (4). A valorização do mérito e do desempenho;
 - (5). O incremento da promoção por escolha, com base no mérito e no desempenho da carreira dos militares.
- d. Identificar mecanismos de acompanhamento e aconselhamento que contribuam para uma melhor gestão de carreira (DL: 10SET07).
- e. Identificar o impacto que o Sistema de Avaliação, a propor, terá no planeamento e na gestão da carreira dos militares (DL: 30SET07).
- f. Analisar a incidência das A.I. na progressão horizontal das carreiras, tendo em vista a valorização da dimensão horizontal de carreira (DL: 30OUT07).
- g. Identificar as alterações necessárias ao actual quadro legal (DL: 15OUT07).

- h. Identificar as disposições transitórias adequadas (DL: 15OUT07).
- i. Este SubGT deverá ainda promover o estudo de outras perspectivas possíveis de integrar o novo modelo de carreiras de militares (vertente avaliação) e determinar quais as implicações nos outros subsistemas.

3. FONTES DE INFORMAÇÃO

- a. Relatório Final do anterior GT/CARREIRAS
- b. Sistemas de Avaliação dos Ramos
- c. Regulamento de Avaliação dos Militares
- d. EMFAR
- e. Modelos de Avaliação das FA de outros países

4. CONSTITUIÇÃO DO SUBGT-C

STAFF - TCOR INFª LUÍS SANTOS (COORDENADOR) – a)
SG/MDN – TCOR JOSÉ BORREGO
DGPRM – TÉCN. SUP. 1ªCLASSE MILENA PEREIRA
MARINHA – CFR JOÃO GIL – a)
EXÉRCITO- TEN SILVA
F. AÉREA – MAJ RUI ROQUE – a)

- a) Participou no anterior GT

SubGT D – Sistema Retributivo

Termos de Referência

Referências: Despacho 115/MDN/07; GT-RCMFA, Despacho 63/MDN/2006.

PREÂMBULO

Ao Grupo de Trabalho que agora inicia os seus trabalhos, na sequência do produto final que constitui o Relatório de 15DEZ06, produzido pelo GT-RCMFA (Despacho 63/MDN/06), cabe a missão de continuar a aprofundar os trabalhos no sentido de encontrar um novo modelo de carreiras moderno, que corrija as disfunções diagnosticadas pelos Ramos e que valorize a condição militar, contribuindo para a eficácia da instituição e para a satisfação das expectativas dos militares.

ORIENTAÇÃO

O sistema retributivo deverá ser concebido para atrair e fidelizar os militares, em função do seu mérito e capacidades, contrariando a tendência acentuada de desvalorização do quadro remuneratório face a outros sectores e quadros especiais da administração pública e contribuindo para uma diferenciação positiva decorrente da valorização da condição militar.

PROPÓSITO

O propósito deste SubGT é revisar todo o sistema retributivo dos militares, por forma a eliminar, do ponto de vista estrutural, as suas disfunções, dar resposta adequada ao novo

modelo de carreiras estudado pelo Grupo de Trabalho, apresentar soluções para a sua aplicação definitiva e para a prossecução de mecanismos de transição adequados à sua implementação e ainda quantificar o impacto social e financeiro do novo modelo.

Âmbito

O SubGT D – Sistema Retributivo deve ter como âmbito exploração de simulações, estudos e soluções que dêem resposta aos problemas e disfunções identificados no seu próprio contexto e, bem assim, a problemas, disfunções e soluções que resultem do diagnóstico global e dos trabalhos levados a cabo pelo Grupo de Trabalho, no seu todo.

Objectivos

Os trabalhos deverão permitir obter cenários, no âmbito de um novo sistema retributivo, devidamente estruturados, articulados e quantificados, que dêem resposta aos problemas e disfunções que se pretendem corrigir com o presente estudo e que permitam avaliar a respectiva adequabilidade, exequibilidade e aceitabilidade.

Os cenários traçados deverão ainda traduzir de forma integrada ou paralela, a necessidade de introdução de instrumentos transitórios que tornem suave a implementação do novo sistema retributivo.

Produto Final

Em resultado das soluções encontradas no contexto do próprio grupo e da exploração das soluções emanadas de outros SubGT, o SubGT – Sistema Retributivo deve definir índices e respectivas escalas, critérios de atribuição e valorização de suplementos, por forma a possibilitar a extrapolação dos impactos sociais e financeiros das medidas adoptadas.

Em função do grau de profundidade de análise que venha a ser superiormente determinada, o SubGT deverá produzir todos os elementos necessários para a alteração dos diplomas legais que servem de base ao sistema retributivo dos militares.

COMPETÊNCIAS/RESPONSABILIDADES

Tarefas a desenvolver:

- Aprofundamento da análise do diagnóstico validado pelos Ramos no âmbito do GT-RCMFA, do Despacho 63/06; (DL: 30JUN)
- Análise das soluções propostas pelo Relatório do GT-RCMFA, do Despacho 63/06; (DL 30JUN)
- Definição de índices para remunerações e suplementos; (DL: 30JUN)
- Definição de escalas indiciárias e de critérios e factores de valorização dos suplementos remuneratórios; (DL: 21SET)
- Análise de impactos da alteração dos tempos de serviço militar para 40 anos; (DL: 30SET)
- Ensaios e simulações tendentes a quantificar o impacto financeiro da implementação das soluções preconizadas pelo Grupo de Trabalho; (DL: 22OUT)
- Verificação e controlo dos efeitos conjunturais de implementação das soluções e das medidas de transição que evitem previsíveis efeitos negativos;
- Identificação de todo o edifício legislativo em que se alicerça o sistema retributivo dos militares, a fim de aquilatar das necessidades de alteração/revogação dessa legislação; (DL: 22OUT)
- Elaboração e apresentação, SUBGT Coordenador, de relatórios semanais de desenvolvimento dos trabalhos.

Datas Limite

Os trabalhos do SubGT estão balizados pelo cronograma estabelecido pelo Grupo de Trabalho.

Tendo em conta que o produto final deste SubGT tem uma forte componente que assenta na aplicação de métodos quantitativos que permitam efectuar simulações e extrapolações que avaliem as consequências das soluções implementadas, e que algumas destas estão dependentes dos trabalhos de outros SubGT, o trabalho inicial deve ser orientado para a preparação de bases de dados e de critérios de quantificação que permitam dar resposta às supracitadas simulações.

CONSTITUIÇÃO DO SUBGT

SG/MDN – CFR Carlos Cardoso da Silva (Coordenador)

DGPRM – Técnico Superior António Costa Coelho

EMGFA – TCOR Manuel Silva

MARINHA – CFR Nelson Alves Domingos a)

EXÉRCITO – CAP Carlos Vilas Boas Pinto

FORÇA AÉREA – TCOR Borges

a) Participou no anterior GT

Anexo D – “Acta da 1ª Reunião do GT-RCMFA” ao Relatório de
Progresso nº1

O Presidente do Grupo de Trabalho

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop at the top and a smaller, more detailed signature below it.

Eurico Fernando Correia Gonçalves
VALM

Distribuição : Com o Relatório de Progresso nº1

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

GRUPO DE TRABALHO PARA REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DOS
MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS (GT-RCMFA)

ACTA DA 1.ª REUNIÃO

O GT-RCMFA reuniu na sala n.º 14 do Instituto de Ensino Superior Militar (IESM), no dia 31 de Maio de 2007, pelas 10 horas, com a seguinte agenda de trabalho:

1. Abertura oficial dos trabalhos.
2. Constituição do Grupo de Trabalho.
3. Distribuição e análise do despacho de S.ª Ex.ª o MDN, incluindo:
 - a. Visão do Presidente do GT;
 - b. Linhas de Orientação;
 - c. Organização, procedimentos e reuniões.
4. Problemas e disfunções.
5. Cronograma de Actividades.
6. Outros assuntos.
7. Encerramento:
 - a. Contactos;
 - b. Marcação da próxima reunião.

ABERTURA

Dirigiu a reunião o Vice-almirante Eurico Fernando Correia Gonçalves, Presidente do GT-RCMFA. O presidente iniciou a reunião com palavras de boas vindas aos participantes e declarou abertos os trabalhos do GT-RCMFA, cuja data limite será 22 de Novembro de 2007.

PARTICIPANTES

Os participantes foram os seguintes:

- Da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar do Ministério da Defesa Nacional (DGPRM-MDN), a Mestre Catarina Figueiredo Cardoso.
- Do Estado-maior General das Forças Armadas (EMGFA), o Major-general Francisco António Correia.

Da Marinha:

- Contra-almirante António José Bonifácio Lopes;
- Capitão-de-mar-e-guerra Américo Rui Martinho Prata de Almeida;

CFE

- Capitão-de-mar-e-guerra António Manuel Henriques Gomes.

Do Exército o Major-general Rui Manuel da Silva Rodrigues.

Da Força Aérea:

- Coronel José Alberto Fangueiro da Mata;
- Tenente-coronel Tito Augusto Pimenta de Quintanilha e Mendonça;
- Tenente-coronel Jorge Manuel Sequeira Fernandes.

CONSTITUIÇÃO DO GT

O presidente comunicou a constituição do GT-RCMFA conforme consta do Despacho n.º 115/MDN/2007, de 22 de Maio.

ANÁLISE DO DESPACHO 115/MDN/2007, de 22 de Maio

Os participantes analisaram o Despacho de S.ª Ex.ª o Ministro da Defesa Nacional, tendo exposto algumas dúvidas na interpretação das alíneas que constituem a orientação genérica.

VISÃO

O presidente comunicou aos representantes a sua visão para o GT-RCMFA que é a de dar sequência aos trabalhos do grupo de trabalho antecedente, com vista à obtenção de um modelo de carreiras moderno que dê resposta aos problemas diagnosticados e que valoriza a condição militar, contribuindo assim para a eficácia da instituição e fazer face às expectativas dos militares.

ORIENTAÇÃO

Foi também comunicada uma filosofia de participação e orientação para os trabalhos do GT-RCMFA, que se deseja ver alicerçados por espírito de missão, colaboração e comunicação franca.

ORGANIZAÇÃO

Foi descrita a organização proposta para os trabalhos do GT, em que se pretende que os trabalhos a executar pelos representantes do GT-RCMFA sejam desenvolvidos e pormenorizados em subgrupos específicos. Para apoiar o trabalho do GT e do presidente e, também, para coordenar os esforços dos subgrupos será constituído um grupo de *staff* com elementos a nomear pelos ramos.

Ficou estabelecida a data limite de 6 de Junho para indicação dos representantes nos subgrupos.

O representante do EMGFA perguntou qual o nível de participação nos SubGT, tendo sido esclarecido que apenas deverá ser necessário que o EMGFA indique participantes nos subgrupos dos quadros e carreiras e do sistema retributivo.

O Coronel Mata não concordou com a estrutura organizacional concebida, que entende não ser a suficiente para assegurar a comunicação pronta e a validação das posições dos Ramos, condição necessária para o sucesso dos trabalhos. Para esse efeito, entende que deveria existir um grupo de coordenação responsável pela preparação das decisões para o GT-RCMFA e, ao mesmo tempo, harmonizar/coordenar posições nos vários subgrupos, tendo em conta a transversalidade dos assuntos em desenvolvimento.

O presidente decidiu que a organização dos subgrupos poderá ser revista na próxima reunião devendo, até lá, os representantes reflectir sobre qual a melhor solução alternativa. Entretanto, é necessário que sejam nomeados, desde já, os militares que irão integrar o grupo de *staff*, para que não se atrasem os trabalhos.

O Coronel Mata comunicou que a Força Aérea tenciona indigitar dois oficiais para o *Staff*, garantindo a presença de pelo menos um deles diariamente no IESM.

PROCEDIMENTOS E REUNIÕES

O presidente informou que o IESM disponibiliza as instalações para o trabalho do GT-RCMFA, designadamente, 3 salas, incluindo uma sala com 7 computadores e serviços de impressão. A SG-MDN suporta os encargos com material, disponibilizando o apoio logístico e técnico necessário.

Os representantes reunirão todos os meses, com a participação das associações de militares. Nestas reuniões far-se-á o ponto de situação dos trabalhos, e decidir-se-á quanto à orientação dos esforços do GT.

Serão efectuadas reuniões semanais do Presidente com o SubGT Coordenador, para transmissão de orientações e acompanhamento dos estudos realizados.

PROBLEMAS E DISFUNÇÕES

O presidente exibiu a lista de 15 problemas e disfunções que foi compilada pelo GT anterior, tendo manifestado abertura para o seu aperfeiçoamento.

PLANEAMENTO E CRONOGRAMA

Foi exposto o cronograma inicial dos trabalhos, cujas fases principais são o arranque, a análise das soluções do GT anterior, o aprofundamento dos estudos, o desenvolvimento de mecanismos de aplicação, a análise dos impactos e o encerramento.

É desejo do presidente que o relatório final esteja pronto com um mês de antecedência em relação ao fim dos trabalhos.

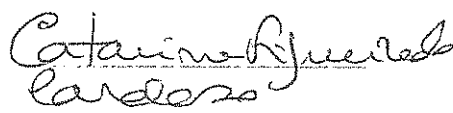
O presidente solicitou contribuições para o aperfeiçoamento do cronograma até 6 de Junho, na ausência das quais presumirá que os representantes aprovam o cronograma proposto.

OUTROS ASSUNTOS

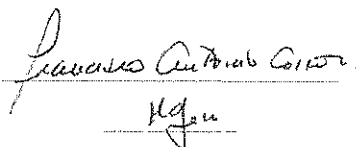
Foram distribuídas cópias do Despacho n.º 115/MDN/2007 aos participantes, bem como um documento titulado “Orientação Inicial”, pormenorizando aspectos de organização, procedimentos e planeamento, incluindo o cronograma de actividades.

ENCERRAMENTO

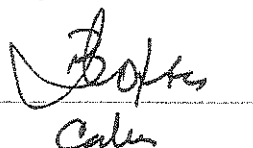
No encerramento da reunião o presidente despediu-se dos representantes, ficando a próxima reunião marcada para 12 de Junho, pelas 10 horas, na sala 14 do IESM, onde se tratará, entre outros assuntos, do 1.º relatório de progresso.



Catarina Figueiredo Cardoso
Subdirectora-Geral

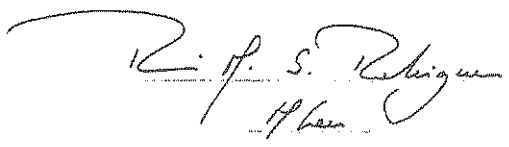


Francisco António Correia
Major-General



António José Bonifácio Lopes
Contra-Almirante

R



Rui Manuel da Silva Rodrigues
Major-General

O Presidente do GT,



Eurico Fernando Correia Gonçalves
Vice-Almirante



MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

**GRUPO DE TRABALHO PARA A REESTRUTURAÇÃO DAS
CARREIRAS DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS**

Relatório de Progresso nº 2

Pedrouços

16 de Julho de 2007

Videi. Comendo com o rei,
de seu "condução".

1. FINALIDADE

Al. . 24.VII.07
João Mira Gomes

Secretário de Estado da Defesa
Armas do Mar

O presente relatório tem por finalidade dar cumprimento ao n.º 7 do Despacho n.º 115/MDN/2007, de 22 de Maio, levando ao conhecimento de S.ª Ex.ª o Ministro da Defesa Nacional a evolução dos trabalhos do Grupo de Trabalho (GT) de Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas, relativa ao período de 15 de Junho a 15 de Julho de 2007.

2. SITUAÇÃO

Conforme definido no cronograma inicial de actividades procedeu-se à análise e ao aprofundamento dos modelos de carreiras propostos pelo GT anterior, com vista à selecção de um modelo de carreiras para cada categoria. Para essa finalidade, o GT distribuiu as tarefas de análise pelos subgrupos entretanto constituídos, segundo a sua vocação, tendo os temas de análise seguido o esquema de problemas/disfunções e elementos descritivos das tipologias de carreira que o GT anterior adoptou.

A análise realizada pelos subgrupos teve em conta os critérios de adequabilidade, aceitabilidade e exequibilidade, para cumprimento do n.º 5 do Despacho 115/MDN/2007, tendo para esse efeito sido redigida uma definição destes critérios que constitui o anexo A deste relatório. Os documentos redigidos pelos subgrupos foram integrados e analisados pelo SubGT Coordenador.

3. ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS

As principais actividades desenvolvidas desde 15 de Junho foram as seguintes:

- a. A análise das soluções dos problemas e disfunções identificados pelo GT anterior, no Relatório Final de 15 de Dezembro de 2006;
- b. A análise das Tipologias de Carreira descritas pelo GT anterior no Relatório Final;
- c. O desenvolvimento de Modelos de Carreira Alternativos ao Actual;

- d. A harmonização da formação inicial, alinhamento com o Processo de Bolonha e estudo da definição do sistema de formação ao longo da carreira;
- e. A análise dos Sistemas de Avaliação e desenvolvimento de um documento que congregue uma dimensão comum, onde constem: Princípios, finalidades, subsistemas de avaliação, critérios gerais de avaliação e criação de uma ficha de avaliação individual que seja composta por aptidões transversais aos três Ramos.
- f. O levantamento e organização de dados com vista a determinar o impacto financeiro dos novos modelos de carreira.
- g. Em 19 de Junho foi efectuada uma apresentação do Relatório Final do GT anterior. Esta apresentação permitiu aos elementos do GT uma reflexão sobre o que está estatutariamente prescrito e sobre os modelos propostos pelo GT.
- h. Em 11 de Julho, S.^a Ex.^a o Secretário de Estado da Administração Pública efectuou uma apresentação ao GT, titulada "Princípios Orientadores da Reforma dos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na Administração Pública". Na mesma ocasião apresentou-se a S.^a Ex.^a os trabalhos do GT, constituindo os slides desta apresentação o Anexo B ao presente relatório.
- i. Durante a 3.^a Reunião do GT foram abordados os seguintes tópicos:
 - (1) Tipologia de carreiras a considerar;
 - (2) Desenvolvimento de carreiras (Ingressos, caracterização geral, formação) com vista à definição do modelo de carreira a definir;
 - (3) Algumas especificidades dos Ramos.
- j. Realizaram-se duas reuniões com as associações de militares, em 3 e 13 de Julho. O Relato da 1.^a dessas reuniões constitui o Anexo C ao presente relatório.

4. ANTEVISÃO DOS TRABALHOS SUBSEQUENTES

- a. De acordo com o despacho de S.^a Ex.^a o SEDNAM de 4 de Julho de 2007, os trabalhos de reestruturação das carreiras militares devem ser acelerados, devendo estar concluídos em 30 de Setembro de 2007.
- b. Nesta conformidade procedeu-se à alteração do cronograma inicial, de forma a antecipar a concretização de algumas tarefas, conforme se pode verificar no novo cronograma que se apresenta em Anexo D.
- c. Na reunião do GT em 13 de Julho foi analisado o novo cronograma e discutida a metodologia a adoptar para a continuação dos trabalhos, com vista à obtenção, até 20 de Julho, de um modelo de carreiras para cada categoria.
- d. Como objectivos para o mês de Julho destacam-se:
 - (1) A escolha do novo modelo de carreiras, por categoria;
 - (2) A actualização dos conteúdos funcionais por categorias, postos e classes, armas/serviços e especialidades;
 - (3) A actualização das necessidades em pessoal dentro e fora da estrutura das Forças Armadas;
 - (4) A definição do sistema de formação ao longo da carreira;
 - (5) A análise do Decreto-lei sobre o Ensino superior Militar (no qual serão vertidos os princípios orientadores constantes do Decreto-lei n.º 34/2006, de 24 de Março, com as adaptações necessárias à condição militar), do qual ainda se aguarda publicação. Tal análise permitirá identificar quais as repercussões nos trabalhos do GT, mais concretamente, o que se refere ao alinhamento da formação inicial com o Processo de Bolonha;

- (6) Em matéria de avaliação, a consolidação da regulamentação para a avaliação do mérito e do desempenho dos militares, bem como, a análise das alterações estatutárias a efectuar e as implicações da adopção da modalidade de promoção por escolha, para a generalidade dos postos.

5. CONCLUSÕES

Solicita-se a V. Ex.^a a apreciação da alteração n.º 1 ao Cronograma de Actividades constante do Anexo D, a aprovação das definições de adequabilidade, aceitabilidade e exequibilidade em Anexo A, bem como as orientações julgadas convenientes para o bom desenvolvimento dos trabalhos.

À consideração superior.

O Presidente do Grupo de Trabalho,



Eurico Fernando Correia Gonçalves

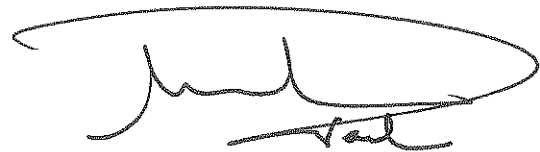
VALM

Anexos:

- A** – Conceitos de Adequabilidade, Aceitabilidade e Exequibilidade;
- B** – Apresentação efectuada a S.^a Ex.^a o SEAP;
- C** – Relato da Reunião de 3 de Julho com as Associações Militares Sócio-profissionais;
- D** – Alteração n.º 1 ao Cronograma de Actividades;
- E** – Acta da 2.^a Reunião do GT.

Anexo A – “Conceitos de Adequabilidade, Aceitabilidade e Exequibilidade” ao Relatório de Progresso nº2

O Presidente do Grupo de Trabalho

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop at the top and several smaller, connected strokes below it, ending in a short horizontal line.

Eurico Fernando Correia Gonçalves
VALM

Distribuição : Com o Relatório de Progresso nº2

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Os estudos do GT-RCMFA devem contemplar a análise de exequibilidade, adequabilidade e aceitabilidade das soluções propostas. Apresentam-se, assim, seguidamente, as definições de tais conceitos:

- **Exequibilidade:** Uma solução é exequível se forem identificados como disponíveis os recursos (financeiros, humanos, materiais, informacionais e de tempo) para a aplicação da solução. No caso presente, as soluções podem ser consideradas exequíveis se dependerem de alterações estatutárias ou legislativas que não envolvam acréscimo de recursos.*

- **Aceitabilidade:** Uma solução é considerada aceitável se os resultados a obter pela aplicação dessa solução valerem os custos ou os riscos da sua aplicação, de uma forma sustentável. No caso presente, nos riscos da aplicação das soluções devem ser tidos em conta os factores motivação/desmotivação e, relacionados com estes, os aspectos de justiça relativa e de capacidade de recrutamento e de retenção nas fileiras.*

- **Adequabilidade:** Uma solução é adequada se for considerado que resolve com sucesso o problema ou disfunção identificado.*

Anexo B – “Apresentação efectuada a S^a Ex^a o SEAP” ao Relatório
de Progresso nº2

O Presidente do Grupo de Trabalho

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop at the top and several smaller, more intricate strokes below it.

Eurico Fernando Correia Gonçalves
VALM

Distribuição : Com o Relatório de Progresso nº2



REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS

IESM, 11 de Julho de 2007



Agenda

- Objectivos
- Conceitos e Metodologia
- Diagnóstico e Problemas
- Orientação do MDN
- Tarefas em Curso

Despacho n.º 115/MDN/2007, de 22 de Maio
Objectivo

- **Objectivos**
 - *Novo Modelo de Carreiras*
 - *Mecanismos de transição e aplicação*
 - *Impactos Financeiros e Orçamentais*
- **Ter em conta**
 - Problemas/disfunções diagnosticados
 - Orientação MDN

3

Carreira Militar

... traduz um percurso profissional longo e variado, concretizado no desempenho de cargos e no exercício de diferentes tipologias de funções, a que estão subjacentes responsabilidades crescentes. A este conceito está associada a existência de acções de formação (formal) pré-planeadas e a aquisição de experiência em funções e contextos de trabalho diferenciados, acrescentando valor/conhecimento ao indivíduo e à organização. O seu planeamento e gestão pressupõe uma responsabilidade partilhada pela Instituição e pelo militar.

4

Condição Militar

Característica/qualificativo aplicado aos militares (dimensão funcional), geralmente associada à restrição do exercício de alguns direitos de cidadania e imposição de especiais obrigações de dedicação, disponibilidade e em condições de penosidade e risco particulares;

Estas obrigações prendem-se com os interesses do Estado, sendo sublimadas na disponibilização do sacrifício da própria vida em defesa da Pátria, mas também na subordinação dos interesses pessoais e familiares aos interesses do serviço.

5

Família Militar

Entidade que integra os militares e os respectivos agregados familiares e que se combina com um sistema de apoio social que permite minorar o impacto das exigências da *Condição Militar* na Família, de forma a potenciar o empenhamento e a disponibilidade total do militar ao serviço, em qualquer situação, designadamente quando no desempenho de funções fora do território nacional.

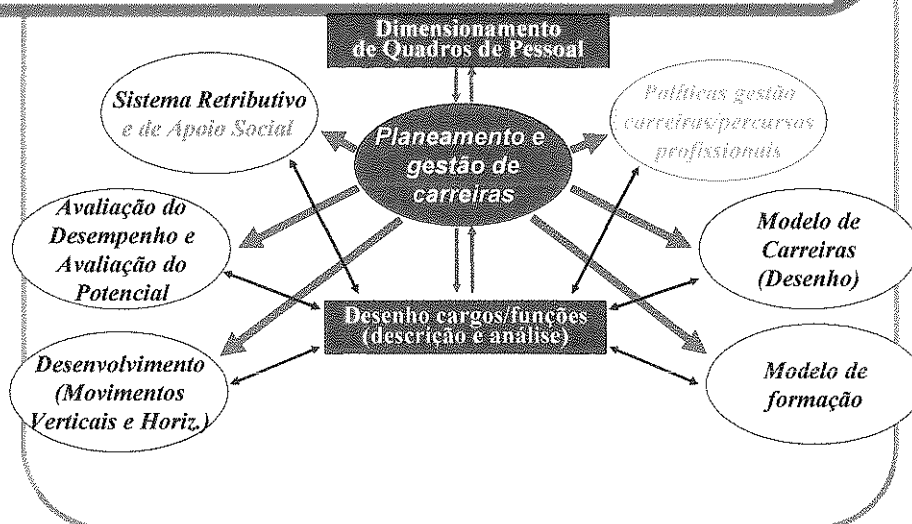
6

Especificidades

A especificidade da organização militar aconselha a uma diferenciação relativamente aos outros sectores da AP, designadamente quanto à definição de uma política de carreiras, não impedindo que existam princípios considerados transversais ou, que se não promova uma alteração significativa do actual modelo de carreira dos militares das FA.

7

Subsistemas Integrantes da GRH



Fontes: Despacho n.º 63/MDN/2006, de 9 de Maio;
Despacho n.º 115/MDN/2007, de 22 de Maio;
Cronograma de actividades, actualizado.

Problemas

1. **Congestionamento** de carreiras
2. Dificuldade de **retenção** de militares altamente qualificados
3. Limitações à **mobilidade** funcional e geográfica e Inexistência de saídas laterais institucionalizadas
4. Desactualização das necessidades funcionais
5. **Caracterização funcional** das categorias, Classes/AS/Espec
6. **Tipos de promoção** (Escolha/Diuturnidade)
7. Alinhamento do sistema educativo c/ os critérios de **Bolonha**
8. **Assimetria na formação** formal de carreira dos militares
9. Falta de **harmonização entre os Sistemas de Avaliação** dos Ramos
10. Pouca expressão da **dimensão horizontal das Carreiras Militares**
11. **Desvalorização da Condição Militar**
12. Perda de **competitividade/reconhecimento** carreiras militares
13. Grelha salarial versus artigos 20º e 120º do EMFAR (**retribuição indiferenciada**)
14. **Assistência na Doença** aos Militares
15. Acção Social Complementar/**Família Militar**
16. **Mobilidade Activo-Reserva-Reforma** (condições e retribuição)

9

Orientações Desp. n.º 115/MDN/2007

1. Carreiras 40 anos de serviço militar
2. Prever mecanismo acompanhamento e aconselhamento
3. Formação formal contínua e treino
4. Harmonização da formação inicial
5. Processo de Bolonha, reconhecimento e certificação da formação
6. Valorização contínua e auto-desenvolvimento
7. Sistema de avaliação integrado
8. Promoções por escolha
9. Transição entre tipos de carreira
10. Mecanismos de saída

10

Tarefas – Modelo de Carreiras

- Escolher o modelo de base para cada categoria militar
- Introduzir as alterações estatutárias necessárias
- Identificar as medidas transitórias necessárias e prever o seu eventual deferimento no tempo

11

Tarefas – Dimensionamento de Quadros de Pessoal

- Recolha de necessidades funcionais (Ramos e DGPRM)
- Cálculo do diferencial , por categorias e por postos entre o DL 202/93 (necessidades para 1996) e as necessidades futuras
- Descrever os principais aspectos em termos de impacto social (e.g., alteração das expectativas de carreira; eventuais saídas extraordinárias) – fazer projecções e simulações (várias modalidades)
- Elaborar proposta de alteração ao DL 202/93
- Analisar o impacto financeiro
- Medidas transitórias/deferimento no tempo

12

Tarefas – Desenho de Cargos / Funções (descrição e análise)

- Descrever as necessidades de harmonização da descrição de cargos/funções, no âmbito de cada Ramo
- Redigir essa descrição ao nível das categorias, postos, quadros especiais

13

Tarefas – Modelo de Formação

- Harmonização da formação inicial
- Alinhamento Processo de Bolonha (sistema de créditos e reconhecimento externo de todas as acções de formação)
- Definir fluxograma do modelo de formação ao longo da carreira, por categoria e tipologia de carreiras
- Propor alterações ao EMFAR e legislação a jusante relativa à formação
- Identificar quais as medidas transitórias necessárias e prever e o seu eventual deferimento no tempo

14

Tarefas – Desenvolvimento (Movimentos Verticais Horizontais)

- Definição dos tempos mínimos e médios para cada posto, por tipo de carreira (âmbito de cada categoria); tempos de passagem sit. Reserva
- Descrever a ligação que se pretende entre o Activo, a Reserva e a Reforma
- Definição do tipo de promoções (e.g., Cap/1º TEN; TCOR/CFR; 1ºSAR e SAJ);
- Definição das condições para progressão horizontal na carreira (VS Subsistema de Avaliação)
- Propor alterações ao EMFAR e legislação a jusante
- Descrever as medidas transitórias e o seu eventual deferimento no tempo.

15

Tarefas – Avaliação do Desempenho e do Potencial

- Definir no sistema de avaliação integrado ao nível dos ramos
- Elaborar uma FAI conjunta + parte específica /Ramos
- Prever na FAI: Valores Militares, Avaliação do desempenho, Avaliação do potencial
- Analisar as restantes bases do sistema de avaliação (formação, registo disciplinar, complementar)
- Prever e descrever o impacto das alterações a propor nos subsistemas do Modelo, designadamente quanto às promoções e progressão horizontal de carreira e na GRH em geral
- Prever a utilização da avaliação do desempenho para a progressão vertical e a utilização de todos os parâmetros para as promoções
- Propor alterações aos respectivos sistemas de avaliação

16

Tarefas – Sistema Retributivo

- Avaliar do impacto financeiro face aos novos efectivos
- Impacto financeiro sobre aumento SCM
- Comparar os impactos/analisar o diferencial que resulta da redução de efectivos (-) e do aumento de custos da retribuição/remuneração (+)
- Propor alterações ao sistema retributivo
- Medidas transitórias/deferimento no tempo
- Determinar o impacto financeiro durante a implementação do novo modelo
- Determinar o impacto social

17



REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS

IESM, 11 de Julho de 2007



Anexo C – “Relato da Reunião de 3 de Julho com as Associações
Militares Sócio-Profissionais” ao Relatório de Progresso
nº2

O Presidente do Grupo de Trabalho



Eurico Fernando Correia Gonçalves
VALM

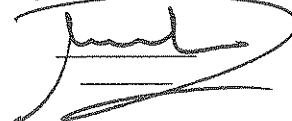
Distribuição : Com o Relatório de Progresso nº2

**GRUPO DE TRABALHO PARA A REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DOS
MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS**

REUNIÃO COM AS ASSOCIAÇÕES MILITARES SÓCIO-PROFISSIONAIS

Relato de Reunião

VISTO
O Presidente do GT



Primeira reunião do Vice-Almirante Eurico Fernando Correia Gonçalves, Presidente do Grupo de Trabalho para a Reestruturação de Carreiras dos Militares das Forças Armadas (GT-RCMFA), com as Associações Militares Sócio-Profissionais.

Reuniram na Sala 14 do Instituto de Estudos Superiores Militares (IESM), no dia 3 de Julho de 2007, pelas 10H00.

Estiveram presentes na reunião os seguintes elementos:

Vice-Almirante Eurico Fernando Correia Gonçalves

Coronel Lúcio Agostinho Barreiro dos Santos

Associação de Oficiais das Forças Armadas (AOFA):

Coronel Alpedrinha Pires

Associação Nacional de Sargentos (ANS):

Primeiro-Sargento José Pereira

Sargento-Ajudante António Jacinto

Sargento-Ajudante Rui Esteves

Associação de Praças da Armada (APA):

Cabo Luís Reis

Cabo António Coutinho

Staff do GT-RCMFA:

Tenente-Coronel João Carlos Marques Serrão Guedes Jorge

Tenente-Coronel Luís Manuel Ricardo dos Santos

A reunião decorreu sob a seguinte Agenda:

1. Apresentação e Boas Vindas;
2. Objectivos do GT-RCMFA;
3. Estado dos Trabalhos;
4. Orientação dos Trabalhos;
5. Outros Assuntos.

O Vice-Almirante Correia Gonçalves começou por agradecer a presença e dar as boas vindas aos representantes das Associações Militares Sócio-Profissionais, esperando que os seus contributos se revistam de utilidade para o desenvolvimento dos trabalhos do GT-RCMFA.

Seguidamente, e entrando no ponto 2. da Agenda, após dar a conhecer os objectivos do GT-RCMFA, o Presidente do GT explicou que as actividades irão decorrer segundo o cronograma definido para o GT-RCMFA, que contempla, genericamente, cinco fases: Arranque, Análise das Soluções do Grupo de Trabalho (GT) anterior, Selecção do Modelo de Carreiras, Mecanismos de Aplicação e Impactos Sociais e Financeiros. Referiu também que os trabalhos a desenvolver terão por base os problemas/disfunções identificados no Relatório do GT anterior, respeitando as orientações de S. Ex.^a o Ministro da Defesa Nacional e que as soluções a propor deverão cumprir os critérios de adequabilidade, exequibilidade e aceitabilidade.

Neste ponto, o Presidente do GT indagou se haveria algumas dúvidas ou questões. O representante da AOFA – COR Alpedrinha Pires – questionou se, no que concerne às promoções por escolha, seriam tidos em conta critérios derivados da formação ou da avaliação, tendo o Presidente do GT respondido que ambos pesariam na escolha, tal como já se verifica actualmente.

Um dos representantes da ANS – ISAR José Pereira – perguntou se haveria concordância absoluta das soluções a apresentar com as orientações do MDN ou se, ao invés, não estariam excluídas hipóteses de alteração por parte do GT-RCMFA, ao que o Presidente do GT respondeu que as orientações são os caminhos a seguir, havendo, contudo, alguma margem de manobra para eventuais alterações, desde que solidamente fundamentadas.

O CAB Luís Reis, em representação da APA, referiu que seria de todo o interesse que a sua Associação tivesse acesso ao Relatório Final elaborado pelo GT anterior.

O COR Alpedrinha Pires referiu o impacto negativo que advém de alguma Comunicação Social ter já tido acesso ao citado Relatório Final, sem o mesmo ser do conhecimento da Associação que representa.

Tais posições foram corroboradas pelo ISAR José Pereira que considerou o acesso ao Relatório Final como fundamental para uma melhor discussão.

Sobre o assunto, o Presidente do GT referiu que o citado Relatório é pertença de S. Ex.^a o Ministro da Defesa Nacional que, obviamente, o divulgará a quem entender fazê-lo. No entanto, a possibilidade do mesmo ser disponibilizado, total ou parcialmente, às Associações iria ser avaliada junto da Tutela.

O COR Alpedrinha Pires referiu que algumas práticas do GT anterior criaram dificuldades às Associações, obstaculizando uma sua participação mais efectiva; questionou se não seria de se implementar o mecanismo de Comissões Conjuntas e, finalmente, alertou para anteriores transcrições de actas ou relatos de reuniões que, alegadamente, não corresponderam à totalidade e veracidade das posições assumidas pelas Associações, além de não lhes terem sido enviadas atempadamente.

O Presidente do GT referiu que as actas ou relatos irão ser fiáveis, tanto quanto possível, e que as actas irão ser disponibilizadas com celeridade, ou seja, no dia seguinte ao da reunião.

O ISAR José Pereira, tendo pedido a palavra, agradeceu o convite endereçado à ANS para participar nos trabalhos do GT-RCMFA; defendeu que, no entendimento da ANS, e de acordo com a Lei Orgânica 3/2001, de 29AGO (Lei do Direito de Associação Profissional dos Militares), deveria de haver integração das Associações nos trabalhos a desenvolver de modo a evitar confrontá-las com

factos consumados sem terem sido previamente ouvidas. Por último, referiu terem sido elaboradas algumas medidas legislativas recentes, como sejam o Estatuto de Aposentação e o Estatuto do Regime Geral de Segurança Social, a par de reestruturações em curso das Leis Orgânicas do MDN e dos Ramos e questionou se tais alterações não conflituam com o trabalho do GT-RCMFA.

O Presidente do GT elucidou que o próprio §2 do Despacho do MDN responde a essa questão, uma vez que refere dever haver flexibilidade nos estudos, de forma a acomodar eventuais alterações legislativas que entretanto se venham a verificar.

O ISAR Pereira defendeu que os direitos dos Militares são, cada vez mais, semelhantes aos dos trabalhadores do regime privado, dado a Condição Militar ter sofrido ataques fortes que a têm vindo a descaracterizar. Referiu que, no entender da ANS, existe uma dívida de 1.000 milhões de Euros para com a Família Militar, que importava ser ressarcida.

O CAB Luís Reis (APA) evidenciou a participação efectiva da Associação que representa, face a solicitações anteriores, nomeadamente nos trabalhos desenvolvidos para a revisão da Assistência na Doença a Militares. Por isso, a sua participação, também em sede deste GT, deverá ser mais efectiva, não se devendo resumir a meras audições. A APA irá envidar os seus esforços no sentido de fornecer material ao GT, tentando participar, pois, proactivamente, nas suas actividades.

O COR Alpedrinha Pires levantou a questão de se ponderar o estabelecimento de contactos informais entre as Associações e os Subgrupos de Trabalho (SGT) e o SAJU António Jacinto afirmou ser importante as Associações estarem presentes na análise dos documentos por elas produzidos para que a sua interpretação não fuja às ideias iniciais dos autores.

O Presidente do GT informou que as Associações poderão contactar o *Staff* do GT para esclarecimentos adicionais, sempre que necessário.

Aproveitou a oportunidade para apresentar o TCOR Ricardo dos Santos como *Point of Contact* (POC – Ponto de Contacto) junto das Associações.

O Presidente do GT reforçou que a divulgação de informação, não validada por quem de direito, de modo extemporâneo, pode produzir efeitos contraproducentes, ao criar expectativas que poderão não se concretizar. Em qualquer caso, a documentação produzida pelo GT-RCMFA tem a classificação de “Reservado”.

O ISAR Pereira esclareceu que, da parte da ANS, as iniciativas nunca passam pela divulgação pública de documentos que lhe são facultados, preferindo essa Associação produzir documentos próprios contendo já a sua interpretação, no sentido de prestar um melhor esclarecimento aos seus associados.

O COR Alpedrinha Pires referiu que a AOFA, no que à divulgação de informações diz respeito, tem recorrido à sua página na Internet, reservada aos seus associados, dentro de uma política de maior amplitude. Em qualquer caso, ressaltou que documentos de natureza legislativa são tratados com transparência, desde que não sejam objecto de reserva explícita.

O Cabo Luís Reis, em representação da APA, referiu que quando é solicitada reserva, os documentos permanecem no interior da Direcção, elaborando esta, em caso de necessidade, os seus próprios documentos para divulgação exterior, à semelhança da ANS.

O Vice-Almirante Correia Gonçalves deu por encerrada a reunião às 11H45, agradecendo, mais uma vez a disponibilidade demonstrada pelas Associações Militares Sócio-Profissionais e referindo que conta com a sua colaboração e participação para o desenvolvimento dos trabalhos no âmbito do GT.

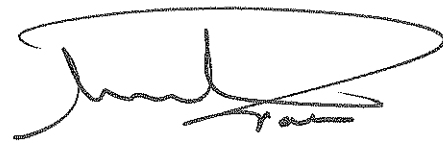
O Oficial Relator



João Carlos Marques Serrão Guedes Jorge
TCOR/AdmAer

Anexo D – “Alteração nº1 ao Cronograma de Actividades” ao
Relatório de Progresso nº2

O Presidente do Grupo de Trabalho



Eurico Fernando Correia Gonçalves
VALM

Distribuição : Com o Relatório de Progresso nº2

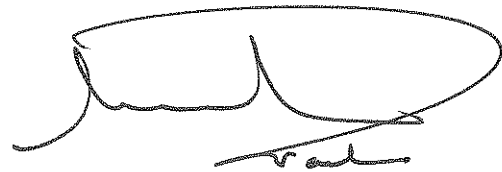
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (Alteração nº1)

TAREFAS	DATA LIMITE	OBSERVAÇÕES
ARRANQUE		
Criação do GT-RCMFA	22-Mai	Despacho n.º 115/MDN/2007
1.ª Reunião do GT	31-Mai	
Planeamento de Actividades	6-Jun	Inclui elaboração de cronograma
Termos de Referência (TR) dos SubGT	8-Jun	
1.ª Reunião dos SubGT	11-Jun	Distribuição de tarefas aos subgrupos
2.ª Reunião do GT	12-Jun	
1.º Relatório de Progresso	15-Jun	Entrega ao MDN
ANÁLISE/APROFUNDAMENTO DAS SOLUÇÕES RELATÓRIO 15DEZ06		
Analisar as soluções problemas/disfunções propostas	9-Jul	Testar quanto à sua exequibilidade, aceitabilidade e adequabilidade
Analisar Tipologias de Carreira	10-Jul	
Analisar Modelos Carreira Alternativos	11-Jul	Testar EAA por subsistemas, para cada categoria
Escolha modelo de carreira por cada categoria	20-Jul	Integrando os aperfeiçoamentos necessários
Apresentação do relatório final do GT anterior	19-Jul	
Apresentação/conferência sobre a reestruturação de carreiras da AP	11-Jul	
Analisar os sistemas de avaliação dos Ramos	10-Jul	Avaliar a possibilidade de maior integração/harmonização
Sistema Integrado de Avaliação	30-Jul	
Alinhamento da formação formal militar com o processo de Bolonha	13-Jul	
Harmonização da formação inicial	13-Jul	
Promoção do reconhecimento/formação externa da formação militar	30-Jul	
Definir/Harmonizar os conteúdos funcionais por categorias, posto, classe/AS/especialidades	19-Jul	
Proceder à Actualização das Necessidades Funcionais	26-Jul	Dentro e fora dos ramos
Comparar as necessidades, existências e quadro	30-Jul	Por Ramo, categoria, posto, classe/AS/especialidade
3.ª Reunião do GT	13-Jul	
Ouvir as Associações Militares	13-Jul	
2.º Relatório de Progresso	16-Jul	Entrega ao MDN
Verificar a solução face às orientações do Despacho 115/MDN/2007	30-Jul	Verificar se as correcções do actual GT respeitam as orientações
4.ª Reunião do GT	31-Jul	
Ouvir as Associações Militares	31-Jul	
3.º Relatório de Progresso	10-Ago	Entrega ao MDN
MECANISMOS DE APLICAÇÃO		
Prever mecanismos de formação formal contínua e treino ao longo da carreira	19-Jul	
Identificar mecanismos de acompanhamento e aconselhamento de carreira	30-Jul	

TAREFAS	DATA LIMITE	OBSERVAÇÕES
Analisar possíveis alterações aos quadros de referência	30-Jul	DL 202/93
5.ª Reunião do GT	30-Ago	
Ouvir as Associações Militares	30-Ago	
4.º Relatório de Progresso	31-Ago	
Proposta de revisão do sistema retributivo	21-Set	
Especificar medidas de transição para novo sistema	21-Set	
Determinar alterações estatutárias necessárias	30-Set	Alternativa 30-Out
IMPACTOS		
Analisar impacto social do novo modelo	14-Set	
Analisar impacto financeiro do novo modelo	30-Ago	
ENCERRAMENTO		
6.ª Reunião do GT	26-Set	
Relatório Final (1ª Parte) Concluído	27-Set	Entrega ao Presidente
Entrega do Relatório final	28-Set	
7.ª Reunião do GT	23-Out	Data Alternativa
Ouvir as Associações Militares	23-Out	
Relatório Final (2ª Parte) Concluído (Alterações Estatutárias e Medidas de Transição)	25-Out	Data Alternativa
Entrega do Relatório Final	31-Out	Entrega a S.exa MDN (Data Alternativa)

Anexo E – “Acta da 2ª Reunião do GT” ao Relatório de Progresso
nº2

O Presidente do Grupo de Trabalho

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'E' followed by a series of loops and a horizontal line at the bottom.

Eurico Fernando Correia Gonçalves
VALM

Distribuição : Com o Relatório de Progresso nº2

**GRUPO DE TRABALHO PARA
REESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DOS
MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS (GT-RCMFA)**

ACTA DA 2ª REUNIÃO

O GT-RCMFA reuniu na sala n.º 14 do Instituto de Ensino Superior Militar (IESM), no dia 12 de Junho de 2007, pelas 10 horas, com a seguinte agenda:

1. Assinatura da Acta da 1ª Reunião, realizada em 31MAI07.
2. Ponto de situação dos trabalhos:
 - a. Actividades realizadas desde a última reunião;
 - b. Planeamento – Aprovação do Cronograma.
3. Orientação Inicial actualizada:
 - a. Organização do GT;
 - b. Orientação para os subgrupos.
4. Primeiro Relatório de Progresso.
5. Outros Assuntos.
6. Marcação da próxima Reunião.

1. PARTICIPANTES

Participaram na reunião os seguintes elementos:

Da Secretaria-Geral do Ministério da Defesa Nacional (SG/MDN):

- Dr.ª Maria Teresa Chaves de Almeida.

Da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar do Ministério da Defesa Nacional (DGPRM-MDN):

- Mestre Catarina Figueiredo Cardoso;

- Dr. Raul Maia Oliveira.

Do Estado-Maior General das Forças Armadas (EMGFA):

- Major-General Francisco António Correia.

Da Marinha:

- Contra-Almirante António José Bonifácio Lopes.

Do Exército:

- Major-General Rui Manuel da Silva Rodrigues;

- Tenente-Coronel Pedro Nuno da Costa Salgado.

Da Força Aérea:

- Major-General Américo Fernandes Vilarinho Alves;

- Coronel José Alberto Figueiro da Mata.

Do Staff/GT:

- Capitão-de-Mar-e-Guerra Américo Rui Martinho Prata de Almeida;

- Tenente-Coronel Tito Augusto Pimenta de Quintanilha e Mendonça;

- Tenente-Coronel Luís Manuel Ricardo dos Santos.

2. ABERTURA

Dirigiu a reunião o Vice-Almirante Eurico Fernando Correia Gonçalves, Presidente do GT-RCMFA. O Presidente iniciou a reunião com palavras de boas vindas aos participantes e apresentou a Agenda da Reunião.

3. DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHOS**a. Aprovação da Acta da 1ª Reunião**

O Presidente do GT-RCMFA apresentou aos elementos do GT para aprovação a Acta nº1 de 31MAI07. Não havendo discordâncias, foi a mesma aprovada e posteriormente assinada.

b. Actividades realizadas e apresentação das alterações introduzidas no documento “Orientação Inicial”

O Presidente do GT começou por referir que desde a anterior reunião foram desenvolvidas várias tarefas para dar início aos trabalhos, nomeadamente: as alterações ao documento “Orientação Inicial”, a elaboração dos “Termos de Referência” para os subgrupos específicos (SubGTs) e a realização das primeiras reuniões dos SubGTs.

Posteriormente, fez uma abordagem ao documento “Orientação Inicial”, onde referiu as alterações introduzidas, como sejam:

- A inclusão de um subgrupo coordenador, que fará a ponte entre os SubGTs e o GT;
- A actualização do cronograma de actividades;
- As orientações gerais dos SubGTs.

A Mestre Catarina Cardoso referiu que é de evitar que as reuniões do GT sejam agendadas para o dia a seguir às reuniões dos SubGTs, devido ao pouco tempo que os representantes dos SubGTs têm para transmitirem as informações e as mesmas serem trabalhadas e consolidadas.

O Presidente do GT concordou com a proposta, referindo que esta reunião tinha sido agendada nesta data, em virtude de haver necessidade de dar um arranque célere aos trabalhos.

c. Aprovação do Cronograma

O Presidente do GT apresentou o cronograma, dando ênfase a que o modelo de carreiras tem que estar pronto até 30JUL07, devendo o mesmo ser adequado exequível e aceitável. Após esta data, proceder-se-á à análise do impacto financeiro, bem como à identificação das alterações necessárias à legislação vigente, com vista à sua implementação.

Acrescentou ainda, estar prevista para a semana seguinte uma apresentação do anterior GT para todos os elementos (GT e SubGT) e solicitou, à Dr.^a Maria Teresa de Almeida da SG/MDN, a possibilidade de ser feita, na mesma altura, uma apresentação dos trabalhos desenvolvidos sobre as carreiras da Administração Pública.

A Dr.^a Maria Teresa Almeida referiu que já efectuou diligências nesse sentido, pois considera de extrema importância o conhecimento desse trabalho, em virtude de existirem situações que entroncam com as carreiras dos “Corpos Especiais”.

A Mestre Catarina Cardoso propôs que as AMSP (Associações Militares Sócio-Profissionais) estivessem presentes na apresentação do relatório do anterior GT,

devido ao facto de não terem conhecimento do mesmo, bem como, na apresentação do modelo da Administração Pública.

O Presidente do GT disse que ia analisar a situação e posteriormente seria proferida uma decisão sobre o assunto.

Após a apresentação de todas as tarefas explanadas no Cronograma, o mesmo foi aprovado por todos os elementos do GT.

d. Orientações para os Subgrupos e Termos de Referência

O Presidente do GT apresentou as “Orientações” e os “Termos de Referência” dos SubGTs, onde explanou as tarefas/objectivos a alcançar e a sua constituição.

Todos os elementos do GT concordaram com os mesmos, ficando ainda definido que o SubGT Coordenador reunirá semanalmente, às quintas-feiras.

Acrescentou ainda, a necessidade de nomeação dos elementos em falta, e que havia SubGTs que na sua constituição tinham poucos elementos pertencentes ao anterior GT, referindo que no Despacho do Sr. Ministro da Defesa Nacional está explícito que deveriam prosseguir os trabalhos elementos que já tivessem feito parte dos mesmos.

e. Relatório de Progresso

O Presidente do GT apresentou uma proposta de “Relatório de Progresso”, o qual mereceu a concordância de todos os elementos do GT.

f. Outros Assuntos

Foi agendada a próxima reunião do GT para o dia 13 de Julho de 2007.

g. Encerramento

No encerramento da reunião o Presidente do GT desejou um bom trabalho e despediu-se dos representantes.

Maria Teresa Chaves Almeida
Secretária-Geral Adjunta



Catarina Figueiredo Cardoso
Subdirectora-Geral




Francisco António Correia
Major-General



António José Bonifácio Lopes
Contra-Almirante

Rui Manuel da Silva Rodrigues
Major-General



m. per.

Américo Fernandes Vilarinho Alves

Major-General

O Presidente do GT,



Eurico Fernando Correia Gonçalves

Vice-Almirante