

INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL GENERAL

2007/2008



TII

DOCUMENTO DE TRABALHO

O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DA MARINHA PORTUGUESA

**PESSOAL NA RESERVA NA EFECTIVIDADE DO SERVIÇO.
CONCEITO DE UTILIZAÇÃO FUNCIONAL FACE ÀS
NECESSIDADES DE PESSOAL NAS FORÇAS ARMADAS
(RELEVANDO A UTILIZAÇÃO NO RAMO DO AUDITOR).**

Luís Miguel de Matos Cortes Picciochi
Capitão-de-mar-e-guerra



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

**PESSOAL NA RESERVA NA EFECTIVIDADE DO
SERVIÇO. CONCEITO DE UTILIZAÇÃO FUNCIONAL
FACE ÀS NECESSIDADES DE PESSOAL NAS FORÇAS
ARMADAS (RELEVANDO A UTILIZAÇÃO NO RAMO DO
AUDITOR).**

**Luís Miguel de Matos Cortes Picciochi
Capitão-de-mar-e-guerra**

Trabalho de Investigação Individual do CPOG

Lisboa 2008



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

PESSOAL NA RESERVA NA EFECTIVIDADE DO SERVIÇO. CONCEITO DE UTILIZAÇÃO FUNCIONAL FACE ÀS NECESSIDADES DE PESSOAL NAS FORÇAS ARMADAS (RELEVANDO A UTILIZAÇÃO NO RAMO DO AUDITOR).

**Luís Miguel de Matos Cortes Picciochi
Capitão-de-mar-e-guerra**

Trabalho de Investigação Individual do CPOG

Orientadores: CMG Rocha Carrilho; CMG ECN Rapaz Lérias

Lisboa 2008



AGRADECIMENTOS

Pela experiência transmitida, pelas ideias e sugestões, pela camaradagem, pela amizade, enfim, por todo o apoio e colaboração prestados, os meus sinceros agradecimentos aos:

General Ramalho Eanes (ex-Presidente da República, ex-Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas e ex-Chefe do Estado-Maior do Exército), almirante Fuzeta da Ponte (ex-Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas e ex-Chefe do Estado-Maior da Armada), almirante Vieira Matias (ex-Chefe do Estado-Maior da Armada), vice-almirante Ferreira Pires (ex-superintendente dos Serviços do Pessoal e ex-director do Serviço de Pessoal), vice-almirante Vilas Boas Tavares (superintendente dos Serviços do Pessoal e ex-director do Serviço de Formação), vice-almirante Correia Gonçalves (presidente do Grupo de Trabalho de Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas e ex-director do Serviço de Pessoal), contra-almirante Ferreira de Carvalho (ex-director do Serviço de Pessoal), contra-almirante AN Calceteiro Serafim (superintendente dos Serviços Financeiros), contra-almirante Bonifácio Lopes (director do Serviço de Pessoal), major-general Rui Rodrigues (director de Administração de Recursos Humanos - Exército), major-general Vilarinho Alves (director do Serviço de Pessoal - FAP), capitão-de-mar-e-guerra FZ Neves Veríssimo; capitão-de-mar-e-guerra Rocha Carrilho, capitão-de-mar-e-guerra AN Silva Ramalheira, capitão-de-mar-e-guerra ECN Rapaz Lérias, capitão-de-mar-e-guerra Pinto e Lobo, capitão-de-mar-e-guerra Prata de Almeida, coronel Ulisses Oliveira (Exército), coronel PILAV Luciano Martins (FAP), tenente-coronel Sérgio Pereira (FAP), capitão-de-fragata Véstias Letras, capitão-de-fragata Valente Tinoco, capitão-de-fragata Cebolas Amado, tenente-coronel Morgado Silveira (Exército), capitão-tenente Rodrigues Teixeira, primeiro-tenente SEP Rosário Guerreiro, primeiro-tenente TSN Cidália Anjos, segundo-tenente TSN Carla Pica Caldeira, segundo-tenente AN Ana Bernardes, Dr.^a Raquel Poucochinho, Dr.^a Mafalda Pereira.

Aos camaradas do CPOG 2007/2008.



ÍNDICE

1. Introdução	1
2. Da validação e sustentabilidade da figura da reserva.....	5
a. Argumento histórico.....	5
b. Argumento comparado	7
(1) Forças voluntárias de reserva	7
(2) Militares da reserva	8
(3) A Reserva na efectividade de serviço	12
c. Argumento operacional	15
(1) Contras	16
(2) Prós.....	16
d. Síntese conclusiva	17
3. A reserva na efectividade de serviço.....	18
a. Argumento estatutário	20
b. Argumento retributivo.....	22
c. Argumento quantitativo.....	24
d. Síntese conclusiva	30
4. Directrizes para a optimização e reconstrução do conceito.....	31
a. Argumento organizacional	32
b. Argumento funcional.....	34
c. Argumento financeiro.....	35
d. Nova abordagem à figura da reserva.....	36
e. Síntese conclusiva	38
5. Conclusões.....	39
BIBLIOGRAFIA	41
LISTA DE APÊNDICES	
Apêndice "I" – Glossário de conceitos	I-1
Apêndice "II" – EMFAR (Resumo do articulado)	II-1
Apêndice "III" – Abreviaturas dos postos	III-1
Apêndice "IV" – Argumento comparado	IV-1
Apêndice "V" – Contrato para prestação de serv. efect. por militares na reserva	V-1
LISTA DE ANEXOS	



Anexo A – Resumo histórico	A-1
Anexo B - Efectivos de pessoal – Evolução	B-1
Anexo C – Militares na reserva	C-1
Anexo D – Militares na reserva na efectividade de serviço	D-1
Anexo E – Interpretações ao Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de Setembro	E-1
Anexo F – Critérios de apreciação de pedidos de passagem à reserva (Marinha)	F-1
Anexo G - Mapa do empenhamento da Marinha em acções CTM (Janeiro 2008)	G-1
Anexo H – Exército – NEP sobre prestação de serv. efect. por militares na reserva .	H-1
Anexo I – Argumento financeiro	I-1

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Espectro das operações militares	15
Figura 2 – Nova configuração do regime de reserva	38

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Militares da reserva, na efectividade de serviço (Marinha)	20
Tabela 2 – Legislação relativa ao tempo de passagem à reserva e reforma	21
Tabela 3 – Cargos destinados a pessoal ACT e/ou RES na EFECT SVC (Marinha) ..	26
Tabela 4 – Cargos destinados a pessoal RES na EFECT SVC (Marinha)	26
Tabela 5 – Pessoal RES, na EFECT SVC, por agrupamento (Marinha)	27



RESUMO

Por vontade própria, ou por imperativos estatutários, o militar do quadro permanente deparar-se-á, inevitavelmente, com a sua transição para a situação de reserva. As Forças Armadas deixarão, naquele momento, de contar com a contribuição activa de elementos detentores de conhecimento acumulado e valiosa experiência, adquiridos ao longo de vários anos de serviço.

Independentemente da sujeição dos militares reservistas a uma eventual mobilização, prevista legalmente, os órgãos de gestão dispõem de um universo de pessoal, altamente qualificado, que poderá rentabilizar no desempenho de diversas funções adequadas às valências técnicas e profissionais de cada um, dentro das suas capacidades físicas e psíquicas. A utilização deste núcleo, muito específico, de recursos humanos, poder-se-á orientar quer em funções apropriadas à sua condição, quer como forma de colmatar défices pontuais nos já muito reduzidos quadros aprovados.

Por outro lado, uma crescente solicitação externa no âmbito de acordos e compromissos nacionais e internacionais, onde a cooperação técnico-militar é um exemplo reflexivo, deixam em aberto um vasto campo de possibilidades na utilização de pessoal na reserva.

Por fim, em situações inopinadas de crise, emergência ou conflito e no crescente empenhamento em missões humanitárias e de apoio à paz, para as quais se venha a tornar necessário e/ou imperativo libertar pessoal operacional a desempenhar funções de natureza mais administrativa, poderão estas vir a ser desempenhadas por militares, na situação de reserva, a convocar à efectividade de serviço.

Numa outra perspectiva, a tendência em protelar a passagem à aposentação, face à imperiosa necessidade em salvaguardar o melhor equilíbrio ao nível da assistência social no que diz respeito à *ratio* trabalhadores activos / reformados, leva a que se encare o recurso, criterioso, ao pessoal da reserva como uma opção válida em termos de aumento da população activa.

Neste enquadramento, importa validar a figura da reserva para os militares e definir o seu melhor e mais profícuo conceito de utilização, como fonte de recurso de pessoal com capacidades e potencialidades únicas, e que, por isso mesmo, não devem ser negligenciadas.



Cumprindo o método científico de pesquisa, recorrendo a consulta documental e bibliográfica, com o valioso contributo de opiniões de militares que desempenharam os mais altos cargos na estrutura das Forças Armadas, bem assim como de militares ligados à gestão de recursos humanos, onde, reconhecidamente, detêm uma vasta experiência nesta área, concluiu-se na inquestionável validade da figura da reserva, ainda que a mesma careça de uma reconfiguração, concedendo-lhe uma maior credibilidade, constituindo-se, ainda, segundo o figurino proposto, como um mecanismo facilitador da gestão de carreiras.



ABSTRACT

After several years in active duty, military careers don't necessarily come to an halt on the occasion of the transition to a reserve component. From that moment on, the Armed Forces will no longer benefit from the active contribution of those members' accumulated knowledge and valuable experience acquired through many years of service.

Apart from the possibility of military reserves being called, under the law, to a possible deployment, on the one hand managerial bodies have a pool of highly qualified personnel at their disposal, to be taken full advantage of, to perform several tasks appropriate to each one's technical and professional skills, according to their physical and psychological capacities. The call to this very specific group of human resources can be oriented both for tasks appropriate to their condition and to fill occasional shortages in the already very small number of approved permanent members.

On the other hand, the growing external requests within the scope of national and international agreements and compromises, open up a wide field of possibilities for using military reserves, such as in the technical-military cooperation.

Lastly, military reserves can be called back to active duty when the country faces emergency and crisis situations or due to growing needs in humanitarian and peace support missions, releasing combat units from administrative tasks.

From another point of view, the trend to postpone retirement due to the compelling needs to keep a balanced ratio between active staff / reserves, when considering social care, leads to mindfully consider the resort to reserves as a valid option for increasing active staff.

Bearing this in mind, it is important to stress the value the reserve component and to define the best and most beneficial way of using it, as a resource of unique skills and potentialities, which must not be neglected.

Using the scientific research method, researching staff documental and bibliographical sources, and listening to the valuable opinions from military staff who held the highest posts within the armed forces, as well as to the opinions from human resources management members, who undoubtedly have a vast experience in this area, we have come to the conclusion that the reserve component members might perform a valid role, even if this role needs to be updated. Greater credibility should be granted to the reserve component in order to consider it a facilitator in career management, as described above.



PALAVRAS-CHAVE

Defesa Nacional

Efectividade de serviço

Forças Armadas

Reserva



LISTA DE ABREVIATURAS¹

ACE	Autoridade Controladora de Efectivos
AFA	Academia da Força Aérea
AM	Academia Militar
AN	Administração Naval
CCEM	Conselho de Chefes de Estado-Maior
CEDN	Conceito Estratégico de Defesa Nacional
CEFDM	Comissão de Educação Física e Desporto Militar
CEM	Chefe do Estado-Maior
CEMA	Chefe do Estado-Maior da Armada
CEP	Compromisso Externo de Pessoal
CN	Comando Naval
CFR	Capitão-de-fragata
CRP	Constituição da República Portuguesa
CTEN	Capitão-tenente
CTM	Cooperação Técnico-Militar
DGAM	Direcção Geral de Autoridade Marítima
DPN	Directiva de Política Naval
DSP	Direcção do Serviço de Pessoal
DSRH	Directiva Sectorial de Recursos Humanos (Marinha)
EFFECT	Efectividade (de serviço)
EMA	Estado-Maior da Armada
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
EN	Escola Naval
EUA	Estados Unidos da América
FAP	Força Aérea Portuguesa
FFAA	Forças Armadas
IASFA	Instituto de Acção Social das Forças Armadas
IDN	Instituto de Defesa Nacional
IESM	Instituto de Estudos Superiores Militares
IH	Instituto Hidrográfico
LDNFA	Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas
LOBOFA	Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas
LOEMGFA	Lei Orgânica do Estado-Maior-General das Forças Armadas
LOMAR	Lei Orgânica da Marinha
LOMDN	Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional
MAJ	Major
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MGEN	Major-general
NATO	North Atlantic Treaty Organization
NCS	Naval Control Shipping
NEP	Norma de Execução Permanente
OCAD	Órgãos de Comando e Administração
OSUP	Oficial superior
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
OSCE	Organização para a Segurança e Cooperação na Europa

¹ Consultar, também, o Apêndice III – Abreviaturas dos postos



PAA	Publicação Administrativa da Armada
PRÇ	Praça
QAL	Quadro Aprovado por Lei
QP	Quadro Permanente
RDL	Reserva de Disponibilidade e Licenciamento
RES	Reserva
RC	Regime de Contrato
RR	Reserva de Recrutamento
RV	Regime de Voluntariado
SALT	Subalterno (oficial)
SAR	Sargento
SCM	Suplemento de Condição Militar
SEN	Serviço Efectivo Normal
SMO	Serviço Militar Obrigatório
SSF	Superintendência dos Serviços Financeiros
SSM	Superintendência dos Serviços do Material
SSP	Superintendência dos Serviços do Pessoal
SVC	Serviço
TCOR	Tenente-coronel
TGEN	Tenente-general
UE/EU	União Europeia
VALM	Vice-almirante
VCEMA	Vice-CEMA



*“O futuro dependerá daquilo que
fazemos no presente.”*

Gandhi

1. Introdução

É um dado incontornável que nenhuma Força Armada consegue manter, em tempo de paz, os quantitativos de militares de que necessita em tempo de emergência, crise ou conflito. Este facto entronca, irremediavelmente, não só nos aspectos relacionados com os recursos financeiros, mas também, e principalmente, na dinâmica da gestão desse recurso nuclear da Instituição Castrense: *as pessoas*.

Mobilizações e recrutamentos maciços poderão colmatar aquele défice de pessoal, sendo que, em tal situação, diversas questões terão de ser devidamente equacionadas, tais como, a mero título exemplificativo, a formação e a requalificação desses efectivos.

Por outro lado, as constantes reduções de efectivos ao nível dos Quadros Aprovados por Lei (QAL) levam a uma necessidade cada vez maior de investir e alimentar uma gestão criteriosa da carreira, a todos os níveis. No que respeita a quantitativos globais, nos últimos 12 anos, os três ramos das Forças Armadas reduziram os seus efectivos em mais de 30.000 homens e mulheres² (vide Anexo B).

Num passado recente, as diferentes – e convulsivas – alterações introduzidas à matriz legal vieram causar profundas metamorfoses em toda a envolvente da área do pessoal, sendo certo que, pela sua óbvia transversalidade, a mesma se repercutiu noutras áreas, de que a operacional é só um flagrante exemplo.

A progressiva redução, até à sua extinção, do Serviço Militar Obrigatório (SMO)³, as novas formas de prestação de serviço em Regime de Voluntariado (RV) e de Contrato (RC) (Decreto-Lei 320-A/2000, de 15 de Dezembro) e o ingresso das mulheres nas fileiras⁴ são alguns exemplos daquilo que veio a agitar profundamente uma área que, nunca tendo sido de águas calmas, se encontrava, de alguma forma, em aparente estabilidade. A produção legal alterou profundamente a dinâmica da gestão de pessoal, obrigando a Instituição militar a sucessivas adaptações e reconfigurações na

² Na Marinha, 15.670 militares em 1968 (Decreto-Lei n.º 48349, de 24 de Abril de 1968); 11.117, em 1977 (Decreto-Lei n.º 504/77, de 7 de Dezembro e Decreto-Lei n.º 505 de 12 de Dezembro).

³ Em Setembro de 2004, passaram à situação de reserva de disponibilidade os últimos militares incorporados com destino ao Serviço Efectivo Normal (SEN) – Decreto-Lei 289/2000, de 14 de Novembro.

⁴ De forma regular, a partir de 1991.



regulação das carreiras. A especificidade da carreira militar, as inerências da condição militar e a permanente tentativa política de trasfega de conceitos legais do regime geral da função pública para o regime estatutário militar, não têm, de todo, facilitado a tarefa.

Alcancaram-se, nas fileiras, quantitativos mínimos para garantir o cumprimento das missões que estão incumbidas às Forças Armadas (FFAA), não restando capacidade de acorrer a uma situação de crise sem se correr o risco de desguarnecer a “retaguarda”, onde se encontra todo o apoio logístico e administrativo indispensável à edificação daquela capacidade de resposta.

O actual quadro legal continua a prever, para os militares, a figura da situação de reserva (RES), patamar situacional característico da carreira militar, nos termos da qual poderão vir a ser convocados militares, com vista a suprir necessidades e imperativos funcionais que, por razões de custo / eficácia, não aconselham nem justificam a utilização de militares do activo.

A concretização do conceito de utilização funcional do pessoal da reserva a chamar à efectividade de serviço constitui o objecto do presente trabalho. Contudo, a definição deste conceito será, inevitavelmente, transversal aos factores subsequentes: a) comprovação da necessidade real da organização de efectivos reservistas na efectividade de serviço; b) sustentabilidade destas necessidades aos níveis do foro estatutário, operacional, retributivo, financeiro e quantitativo; c) identificação precisa dos efectivos a utilizar, atendendo a *ratio* necessidade vs. custo vs. heterogeneidade de funções. Verificadas estas variáveis definidoras, o presente trabalho convergirá para a criação de um novo modelo de utilização daquele pessoal.

Alguma experiência na área da gestão do pessoal, a partir da qual se construiu uma particular sensibilidade para as dificuldades ali sentidas no dia-a-dia, levou à opção de desenvolver o estudo do recurso optimizado de um universo de pessoal qualificado, competente, válido e experiente, de forma a obter vantagens convergentes em triplo sentido: na perspectiva nacional, na perspectiva da organização militar e na perspectiva do indivíduo militar.

O actual enquadramento legal prevê, para os cidadãos nacionais, a eventual prestação de serviço militar na situação de reserva, segundo três modalidades:

- ◇ Situação de reserva (RES) – cidadão militar, dos quadros permanentes (QP), após cumprimento de serviço militar efectivo no activo (aqui encontram-se contidas as sub-modalidades de reserva na efectividade de serviço e reserva fora da efectividade de serviço);



- ◇ Situação de reserva de disponibilidade (RDL) – cidadão que, após ter cessado a sua prestação de serviço militar, se mantém nesta situação até à idade limite dos deveres militares (35 anos);
- ◇ Situação de reserva de recrutamento (RR) – cidadão que, não tendo prestado serviço militar efectivo, pode ser objecto de recrutamento excepcional.

Já por si bem delimitado no seu enunciado – reserva na efectividade de serviço, o estudo será dirigido para a primeira situação – RES -. Conforme proposto, com um especial ênfase no pessoal da Marinha.

O trabalho sustenta-se na análise de alguma bibliografia, nomeadamente na de suporte à retrospectiva histórica, e, não menos importante, na recolha de testemunhos de militares com largos anos de experiência na ingrata, mas sempre valiosa, área dos recursos humanos, bem assim como de opiniões daqueles que desempenharam os mais altos cargos da estrutura das Forças Armadas.

- O contínuo empenhamento das Forças Armadas em missões humanitárias e de apoio à paz e outros compromissos derivados da actual instabilidade dos cenários que se desenvolvem a nível global;
- A manutenção do interesse na área da cooperação com os países de língua portuguesa;
- A limitação de quantitativos derivada da rigidez dos actuais quadros de pessoal, aprovados para a situação do activo em tempo de paz, provoca alguma incapacidade de acorrer a situações inopinadas no âmbito dos compromissos internacionais e de algumas responsabilidades assumidas em termos nacionais,

Levaram a que, para o desenvolvimento do estudo, se tenha enunciado a seguinte questão central:

- ◇ **QC** - De que forma poderá ser edificado um novo conceito funcional de utilização de pessoal na reserva, para suprir as carências em pessoal do activo, em situações de gestão corrente, inopinadas, de emergência, de crise ou de conflito?

Neste ambiente, equacionaram-se as seguintes questões derivadas:

- ◇ **QD1** - Prevalecerão pertinentes os motivos que justificam a figura da situação de reserva?
- ◇ **QD2** - Prevalecerão válidas as situações segundo as quais os militares na reserva poderão vir a prestar serviço efectivo?



◇ **QD3** - Que optimizações possíveis se poderão encontrar para utilização de pessoal na situação de reserva, na efectividade de serviço?

Estas questões serão, ou não, validadas através das seguintes hipóteses:

◇ **H1** – Com vista à capacidade de recorrer a uma convocação, em caso de crise, emergência ou conflito, torna-se necessário garantir um universo de pessoal com capacidades de vir a reforçar aquele que se encontra a prestar serviço efectivo.

◇ **H2** – Em situação de paz, os QAL devem ser reforçados com pessoal na situação de reserva, a afectar a lugares de natureza não operacional.

◇ **H3** – De forma a garantir uma equidade de critérios a adoptar aquando da convocação de militares à efectividade de serviço, terá de se reconfigurar a figura da reserva.

O trabalho encontra-se estruturado, para além da presente introdução, em três capítulos e conclusões.

Num primeiro capítulo, procurar-se-á, tentativamente, justificar e validar a sustentabilidade da figura da reserva, afluindo as suas origens e vicissitudes históricas e ventilando soluções adoptadas por outros países, principalmente por aqueles que se constituem como referências em termos de conceitos e/ou dimensão, e que são exemplos de boas práticas na gestão de recursos humanos em termos de custo / eficácia.

No segundo capítulo, será desbravado todo o enquadramento legal relativo à prestação de serviço efectivo por pessoal da reserva.

No terceiro capítulo, procurar-se-á apontar caminhos para a optimização do conceito estudado, abordando o argumento funcional, operacional e financeiro, sugerindo-se “pistas” para um novo conceito.

Com as conclusões pretende-se deixar um contributo útil à gestão do pessoal, no sentido de uma melhor utilização deste recurso valioso em termos de pessoal qualificado, experiente e de inegável utilidade e mais-valia.

Importa, desde logo, interiorizar alguns dos conceitos, que se encontram indicados no Apêndice I, e que podem ser relacionados com esta matéria. Para uma melhor consulta do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR)⁵, elaborou-se um resumo do articulado conexo com a matéria, que se apresenta no Apêndice II.

⁵ As referências ao EMFAR dizem respeito ao Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, com a redacção da Lei n.º 25/2000, de 23 de Agosto, renumerado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 197-A/2003, de 30 de Agosto, com as alterações do Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de Setembro.



2. Da validação e sustentabilidade da figura da reserva

Com vista à validação e sustentação da figura de reserva, abordaremos, de seguida, os argumentos histórico, comparado e operacional.

a. Argumento histórico

Difícilmente se partiria para um estudo desta natureza sem se procurarem alguns antecedentes históricos. O assunto não é novo, apenas as suas envolventes se vão alterando com os tempos.

As FFAA sempre sentiram a necessidade de dispor, num curto espaço de tempo, quer através do voluntariado, quer da convocação, de um quantitativo de militares aptos a prestarem serviço activo, em reforço das forças regulares. Romanos, Mongóis e Zulus já dispunham desta capacidade, bem como as forças regimentais prussianas contemporâneas de Clausewitz, inspiração-mor da organização militar que hoje conhecemos.

A nova concepção do Estado-Nação, que aparece na Europa a partir do séc. XVII, legitima a autoridade do Estado no que concerne à possibilidade de este vir a convocar um elevado número de cidadãos, em situações de conflito, com vista à defesa da Nação (*“the nation-in-arms”*), edificando o conceito de conscrição, subsistente em Portugal até 1997, altura da sua desconstitucionalização (acompanhando-se a tendência europeia vigente, e ainda hoje em curso) e da implementação da profissionalização das FFAA.

No decorrer da Guerra Fria, as forças de reserva desempenharam um papel importante nas estratégias de ambos os blocos, chegando, nalguns casos, a constituírem-se como 75% das capacidades militares das alianças.

A reestruturação das FFAA no pós queda do muro de Berlim manteve as forças de reserva, agora vocacionadas para, por exemplo, operações de manutenção da paz.

Actualmente, o militar do QP transita para a reserva quando (EMFAR):

- *Atinja o limite de idade estabelecido para o referido posto (art.ºs 152.º e 153.º);*
- *Lhe seja deferida a sua transição, após 20 ou mais anos de serviço (art.º 152.º);*
- *Declare a sua pretensão, uma vez completados 36 anos de tempo de serviço militar e 55 anos de idade (art.º 152.º);*
- *Atinja o tempo máximo de permanência nos postos mais elevados do quadro especial a que pertença ou nos postos de oficial general;*



- *Seja excluído da promoção ao posto imediato por falta de mérito absoluto em dois anos consecutivos ou interpolados, ou por ser ultrapassado por um ou mais militares do mesmo posto e quadro especial na promoção por escolha (art.ºs 154.º, 185.º e 189.º).*

A transição para a situação de reserva pode ser sustada (art.º 158.º). Enquanto decorrer esta situação, o militar mantém-se na situação de “adido”, até à data de promoção ou da passagem à reserva.

Quanto à prestação de serviço efectivo por pessoal da reserva, importa relevar que, sendo certo que a figura da reserva é um versátil mecanismo regulador de carreiras, sofrendo diversas adaptações ao longo dos tempos (desbloqueamento de promoções, reajustamento de efectivos, forma de descongestionamento institucional para quadros sobrecarregados), nunca deixou de ser um recurso a aplicar em determinado tipo de tarefas e para fazer face a situações de carências de pessoal do activo.

Já no tempo da “Restauração”, onde a disponibilidade para o serviço, para além de não conhecer restrições, não era tampouco delimitada legalmente e habitava na total discricionariedade do poder vigente, era recomendado o aproveitamento da experiência dos militares já retirados das fileiras.

Actualmente, a prestação de serviço efectivo por militares na reserva para o desempenho de cargos ou funções inerentes ao seu posto compatíveis com o seu estado físico e psíquico, de acordo com o actual EMFAR (art.ºs 142.º e 155.º), processa-se:

- *Por decisão do Chefe do Estado-Maior (CEM) do ramo, para o desempenho de cargos ou exercício de funções militares;*
- *Por convocação do CEM do ramo, para participação em treinos ou exercícios;*
- *A requerimento do próprio, mediante despacho favorável do CEM do ramo.*

Os efectivos e as condições em que prestam serviço nas FFAA são definidos (EMFAR art.º 42.º), anualmente, por portaria do Ministro da Defesa Nacional (MDN), sob proposta do Conselho de Chefes de Estado-Maior (CCEM).

De relevar ainda que “*Decretada a mobilização geral ou declarados o estado de sítio ou a guerra, o militar na reserva deve apresentar-se ao serviço efectivo, de acordo com as normas estabelecidas pelo seu ramo*” (EMFAR – art.º 156.º), e ainda que “*O militar na situação de reserva na efectividade de serviço desempenha cargos*



ou funções inerentes ao seu posto compatíveis com o seu estado físico e psíquico, não lhe podendo, em regra, ser cometidas funções de comando e direcção” (EMFAR – art.º 155.º-1).

A realidade é que, num passado recente, mesmo nos períodos de conflito (1916/18 – intervenção na Europa e em África; 1939/45 – esforço acentuado de mobilização para os Açores; 1961/74 – Guerra Colonial), não se recorreu à convocação de pessoal da reserva, não se podendo, contudo, descontextualizar de um período onde a conscrição vigente dava satisfação às necessidades⁶.

Mais recentemente (2006), devido a um quantitativo anormal de passagens à reserva na sequência de alterações legislativas então produzidas, houve necessidade, na Marinha, de recorrer à convocação.

Um bosquejo histórico sobre a figura da reserva encontra-se em anexo ao presente trabalho (Anexo A).

b. Argumento comparado

Importa analisar, por comparação, as doutrinas adoptadas em alguns países europeus, bem como dos EUA.

A política de defesa nacional, função da situação geográfica e da ameaça, o envolvimento dos militares em teatros de operações, bem assim como a atitude dos povos perante as suas FFAA, os valores e a cultura de povos diferentes, naturalmente condicionam e enformam a legislação relativa à figura da reserva.

Naturalmente, os dados recolhidos não poderão ser analisados isoladamente, sem atender a diversas envolventes, como sendo a política e as taxas de emprego, as regras adoptadas no âmbito da segurança social, o regime geral da função pública no que respeita a contagem de tempos de serviço e atribuição de subsídios / suplementos, entre outros.

(1) Forças voluntárias de reserva

Em 7 países europeus da NATO (Alemanha, Bélgica, Espanha, França, Holanda, Itália e Reino Unido) existem forças voluntárias de reserva. Não existindo em Portugal enquadramento legal correspondente, não se poderia deixar de revisitar o que se passa noutros países, nomeadamente naqueles com os quais Portugal mantém

⁶ No período da denominada Guerra Colonial, promoveu-se a mobilização de 800.000 jovens, correspondendo a 7% da população activa (AFONSO, 1998: 512).



algumas “afinidades”, como referências, quer em termos de procedimentos e doutrina, quer pela respectiva dimensão, e o exercício de boas práticas neste âmbito.

Será importante enunciar a diferença entre a “reserva” referente à situação administrativa do pessoal militar profissional e os “reservistas” como pertencentes às forças de reserva⁷, a qual se caracteriza por ser voluntária, detentora da capacidade de ser utilizada em teatros de operações, em missões específicas, prestando serviço por períodos alargados, ainda que descontínuos.

Os reservistas são cidadãos incorporados nas FFAA, sem abandono das suas profissões, assumindo, de livre vontade, o compromisso de virem a ser chamados a prestar serviço, quando necessário, por períodos de curta duração. Para tanto, participam, ocasionalmente, em acções de formação e em exercícios.

Uma antiga figura de “Força de Reserva”, planeada durante o tempo de paz, com material e equipamentos atribuídos, a activar em caso de guerra ou outros excepcionais, evolui para uma nova nomenclatura: “Reserva Operacional” (França, 1999), “Reserva Operativa” (Alemanha), “Reservistas Activos” (Holanda, 1997), “Reserva Especial” (Bélgica), “Forças de Completamento” (Itália 2000), “Forças de Reserva” (Reino Unido, 1996).

Estas forças, de pessoal especialista com formação em áreas diversificadas de aplicação no campo militar (médicos, engenheiros, informáticos, intérpretes, condutores de veículos pesados...), reforçam os efectivos militares das FFAA.

(2) Militares da reserva

Vejamos, mais em pormenor, o que se passa nalguns países, no que respeita à situação de reserva que nos importa analisar.

Nos casos onde não se dispõe de informação completa, não se deixará de registar os dados recolhidos, obtidos junto dos Adidos de Defesa, quer nacionais no estrangeiro, quer dos países com representações diplomáticas em Portugal, quer ainda da informação constante no relatório final da tarefa 17 da Directiva Sectorial de Recursos Humanos, da Marinha (DSRH, 2007: 15).

Alemanha

⁷ Forças Nacionais de Reserva: constituem um dos pilares da profissionalização das Forças Armadas, juntando pessoal militar ao pessoal civil ao serviço da Defesa e ainda a todos os serviços executados através de contratos com entidades fora da área da organização da defesa.



Os oficiais transitam para a reforma, em diferentes idades, em função do posto (subalternos: 53; oficiais superiores: entre 55 e 61; oficiais generais: 60 a 63), passando a auferir de uma pensão equivalente a 75% do vencimento.

Não existindo a figura de reserva, o militar do QP encontra-se sujeito a obrigações militares até aos 65 anos. Até esta idade, poderá, voluntariamente, participar em exercícios, com a duração de duas a quatro semanas.

Brasil

O Estatuto dos Militares prevê a passagem à Reserva Remunerada (a ser suspensa em estado de guerra, estado de emergência, estado de sítio ou mobilização), em duas situações:

- A pedido do próprio (com, no mínimo, 30 anos de serviço);
- “*ex officio*” – quando o militar se encontrar a coberto de um entre 16 casos, nos quais se salientam o limite de idade (oficiais generais – entre 62 e 66 anos) e, nos oficiais, o terem ultrapassado a “quota compulsória” (a qual se destina a “assegurar a renovação, o equilíbrio, a regularidade de acesso e a adequação dos efectivos de cada Força Singular”).

Os limites de idade de passagem à reserva variam entre os 52 anos (CTEN/MAJ) e os 64 (VALM/TGEN).

Se a passagem à reserva ocorrer antes de concluídos 30 anos de serviço, a correspondente pensão será proporcional aos anos de efectividade de serviço.

A passagem à reforma ocorre entre os 56 anos (praças) e os 68 (oficial general).

Canadá

Os oficiais transitam para a situação de reforma com 28 anos de tempo de serviço mínimo, nos postos até capitão-de-fragata / tenente-coronel, ou 30 anos de tempo de serviço mínimo, a partir de capitão-de-mar-e-guerra.

Dinamarca

Independentemente do posto, os oficiais encontram-se obrigados a prestar serviço até à passagem à reforma, sendo que este momento ocorre, imperativamente, aos 60 anos de idade, com uma pensão de 75% do seu vencimento.

Aqueles que, ao abrigo de medidas especiais, antecipam a sua passagem à reforma, não receberão qualquer pensão antes de atingirem os 67 anos, e terão de ter cumprido, no mínimo, 30 anos de serviço.

Espanha



Os militares passam à reserva, nas seguintes situações:

- A pedido do próprio, com 20 anos de tempo de serviço;
- Compulsivamente: militares do QP, excepto oficiais generais, aos 61 anos; oficiais generais, aos 61 anos ou com tempo de posto de 4 (CALM/MGEN), 7 (VALM/TGEN) ou 10 anos (ALM/GEN); com 6 anos de posto para CFR/TCOR (carreira limitada) e SMOR; praças aos 58 anos.

Para além do vencimento base, os militares auferem de um subsídio por cada três anos de serviço e, ainda, diversos “complementos”: complemento de função, complemento geral da componente específica, complemento singular da componente específica. No momento da passagem à reserva, deixam de auferir o complemento de função e o complemento singular da componente específica, o que pode levar a uma redução de 40% do vencimento que recebiam enquanto na efectividade de serviço. Este facto leva a que os militares atrasem a sua passagem à reserva, procurando aumentar o seu subsídio referente aos anos de serviço.

A passagem à reforma processa-se aos 65 anos (VALM/TGEN e ALM/GEN transitam directamente para a reforma).

EUA

A passagem para a situação de reserva (*Reserve Forces*), em condições normais, só poderá ocorrer a partir de 20 anos de serviço efectivo (não são contabilizados os anos passados nas academias militares). A pensão é calculada de diversas formas, consoante o ano de ingresso (provavelmente devido a alterações legislativas), sendo, na sua versão mais recente (militares incorporados depois de 31 de Julho de 1986), equivalente a 40% dos melhores 3 anos, a partir dos 20 de serviço, acrescido de 3,5% por cada ano depois dos 30 anos de serviço.

A idade limite de passagem à reserva varia entre os 55 e os 60, não havendo limite para oficiais generais. Porém, poucos militares atingem estes limites, já que outros constrangimentos legais forçam a passagem à reserva, tais como o tempo de permanência no posto (20 anos para CTEN/MAJ, 28 para CFR/TCOR, 30 para CMG/COR) e a exclusão, por duas vezes da promoção.

França

O reservista poderá ser oriundo de um antigo militar ou directamente da sociedade civil.



O “reservista operacional” (*réserviste operationnel*) é um militar a tempo parcial. Subscrive um contrato de “*Engagement à Servir dans la Reserve – ESR*”, recebendo uma formação adaptada às suas valências.

O “*Reserviste Citoyen*”, sem compromissos, agregado à autoridade militar, tem como missão estabelecer a ligação entre a nação e as FFAA, em termos da transmissão do espírito de defesa.

Os voluntários serão admitidos directamente ou através de uma preparação militar função da idade, habilitações e experiência profissional.

As idades de passagem à situação de reforma variam entre os 45 e os 57, na categoria de sargento, os 57 para oficiais e 61 para oficiais generais.

Holanda

Sendo a carreira de oficial considerada como uma profissão com um compromisso de longo prazo, poucos oficiais abandonam a carreira a meio. A idade da passagem à reforma encontra-se em fase de transição, dos 55 para os 58 anos de idade. Até aos 65 anos, o militar auferir de uma pensão igual a 70% do seu vencimento.

Caso seja necessário, pode, em casos pontuais e aos níveis mais elevados da estrutura hierárquica, ser solicitado ao militar o prolongamento do seu serviço efectivo, mas nunca contra a vontade do próprio e em circunstância alguma além dos 65 anos.

O cidadão que tenha prestado serviço militar, de qualquer forma e duração, pode, voluntariamente, aderir ao serviço de reservistas.

Itália

A categoria de reserva compreende os militares que terminaram o seu serviço permanente ou como “auxiliares” (Lei n.º 113, de 10 de Abril de 1954).

A passagem à reforma processa-se entre os 70 (oficiais superiores) e os 73 anos (oficiais generais).

Noruega

Os oficiais abandonam a carreira militar, antes dos 60 anos, numa das seguintes formas: 4 anos após a Academia Militar (com, aproximadamente 30 anos de idade), sem qualquer pensão de reforma (sendo significativo o quantitativo de militares desta faixa etária optam pelo ingresso no sector privado), ou aos 57 anos, por opção própria.



A passagem à reforma processa-se, compulsivamente, aos 40 anos de serviço ou aos 60 anos de idade, tendo direito a uma pensão igual a dois terços do último vencimento.

Polónia

Um militar transita para a situação de reserva quando completar 60 anos de idade, por motivos disciplinares ou por exercer funções no Senado ou no Parlamento.

A seu pedido, poderá passar à reserva com 20 anos de serviço (adquirindo o direito de se reformar com 40% do seu vencimento). Para vir a auferir da totalidade do correspondente ao seu vencimento, terá de ter cumprido 28 anos de serviço.

Reino Unido (Marinha)

Um militar transita para a “Royal Fleet Reserve” (RFR), em qualquer momento da sua carreira, uma vez cumprido o tempo mínimo de prestação de serviço de 6 anos. Contudo, para auferirem de uma pensão de reserva necessitam de ter cumprido 16 e 22 anos de serviço, respectivamente, para oficiais e restantes categorias. Esta pensão varia entre 25% e 50% dos seus salários base. No momento da passagem à reserva, estes militares auferem de uma compensação monetária correspondente a três anos de salário.

Os limites de passagem à reserva situam-se entre os 50 e os 55 anos de idade, dependente do posto.

A “Royal Naval Reserve” (RNR) é um serviço voluntário aberto a cidadãos ingleses, da Commonwealth ou da República da Irlanda, com idade compreendida entre os 16 e os 40 anos, e reunindo condições físicas e psíquicas idênticas às exigidas para a Royal Navy.

Em qualquer ramo, a passagem à situação de reforma processa-se aos 55 anos, excepto para oficiais generais, que ocorre aos 65 anos.

(3) A Reserva na efectividade de serviço

Vejamos agora o que se passa quanto à prestação de serviço efectivo por pessoal da reserva:

Alemanha



Não existindo a figura de reserva, um oficial reformado poderá vir a ser chamado até aos 65 anos, em caso de necessidade de defesa do país ou da Aliança, nas áreas em que exerciam serviço quando no activo.

Os militares que, voluntariamente, e até à idade de 65 anos, participam em exercícios (de 2 a 4 semanas), poderão vir a ser chamados à efectividade de serviço com a finalidade de, por exemplo, substituir alguém que temporariamente se encontre ausente (de férias). Poderão, igualmente como voluntários, e por períodos até quatro meses, disponibilizarem-se para missões no estrangeiro. Esta possibilidade assume uma particular relevância na capacidade de acorrer às inúmeras solicitações a que as forças armadas estão sujeitas. Os militares convocados irão desempenhar funções nas áreas funcionais que exerciam no decorrer do seu serviço activo.

Brasil

A convocação, em tempo de paz, é regulada pela legislação que trata do Serviço Militar.

Em tempo de paz e independentemente da convocação, as FFAA Brasileiras dispõem de umas “Normas para Designação de Militares da Reserva Remunerada para o Serviço Ativo”, onde se prevê que a convocação se processe: quando necessário; a título transitório (6 meses a 3 anos); segundo aceitação voluntária do militar (a colocar na área da residência); incidindo sobre um universo que tenha deixado o serviço activo há menos de 5 anos⁸.

Dinamarca

Apenas para alguns oficiais, e em áreas muito específicas como navegadores, engenheiros navais, médicos, dentistas, são estabelecidos contratos de curta duração para a prestação de serviço efectivo.

Espanha

Apenas em situações excepcionais, como em caso de guerra, os militares da reserva podem ser chamados à efectividade de serviço, porém, existem lugares nos quadros específicos para pessoal da reserva que deseje continuar ao serviço.

EUA

⁸ Será interessante referir 2 parágrafos do art.º 10.º do Estatuto dos Militares: “§ 1º Quando houver conveniência para o serviço de qualquer das Forças Armadas, o brasileiro possuidor de reconhecida competência técnico-profissional ou de notória cultura científica poderá, mediante sua aquiescência e proposta do Ministro da Força interessada, ser incluído nos Quadros ou Corpos da Reserva e convocado para o serviço na ativa em carácter transitório. § 2º A inclusão nos termos do parágrafo anterior será feita em grau hierárquico compatível com sua idade, atividades civis e responsabilidades que lhe serão atribuídas, nas condições reguladas pelo Poder Executivo”.



A convocação de militares na reserva é rara e só acontece quando o Congresso decreta o estado de guerra ou de emergência. Nesta eventualidade, o Secretário da Defesa autoriza a convocação, a qual abrange limites máximos de idade entre os 60 e os 64 anos (oficiais gerais). A primeira prioridade recai sobre os residentes nos EUA e com a sua passagem à reserva a ter lugar nos últimos 5 anos. Irão ocupar lugares compatíveis com o seu posto e qualificações.

França

O “reservista operacional” (*réserviste operationnel*) é remunerado em função do seu posto e poderá vir a ser empregue fora do território francês.

O “*Reserviste Citoyen*”, de alguma forma, completa a acção da reserva operacional.

Holanda

Aqueles que voluntariamente aderiram aos reservistas poderão vir a ser convocados, quando necessário e para o desempenho de funções adequadas às suas qualificações. Ainda assim, poderão recusar esta convocação.

Itália

Apenas em tempo de guerra poderão vir a ser chamados militares da reserva à efectividade de serviço.

Polónia

O militar da reserva é convocado à efectividade de serviço apenas em caso de guerra.

Em tempo de paz, e de sua iniciativa, poderá requerer, ao ministro da Defesa, o seu regresso à efectividade de serviço, para o desempenho de funções compatíveis com as suas qualificações.

Reino Unido (Marinha)

Um militar da “*Royal Fleet Reserve*” permanece, durante quatro anos, sujeito a ser chamado à efectividade de serviço. Ainda assim, tal convocação só terá lugar por decisão governamental, auferindo, naquela eventualidade, do vencimento equivalente à sua patente do activo. Esta convocação governamental nunca teve lugar.

Um elemento da “*Royal Naval Reserve*” poderá ser objecto de mobilização obrigatória, em qualquer momento, para preencher necessidades, no país ou no estrangeiro. O militar mobilizado desempenha funções idênticas a qualquer um do activo, compatível com o seu posto, auferindo de idêntico vencimento. Durante o



ano, é submetido a uma formação de até 28 dias (12, no mínimo), normalmente repartida por duas semanas e nalguns fins-de-semana, nas unidades de reserva locais, tendo direito a um subsídio durante aquele período. Aqueles que poderão vir a ser embarcados cumprem a formação a bordo de unidades navais, onde se familiarizam com os novos equipamentos que poderão vir a operar. A estes reservistas é dada a oportunidade de prestarem serviço por períodos até dois anos.

Naturalmente, a legislação prevê a compensação financeira às empresas que libertam os seus reservistas mobilizados, ou chamados aos períodos de treino.

Em Apêndice ao presente trabalho, encontra-se um quadro resumo deste argumento comparado (Apêndice IV).

c. Argumento operacional

Todo o conceito da reserva se encontra associado a planos de contingência. Trata-se de um universo de pessoal, com reconhecida capacidade para, num relativo curto espaço de tempo, poder vir a ser convocado, com vista a reforçar os quantitativos de militares no activo.

Sendo os quantitativos de pessoal do QAL calculados em função da política de recursos humanos, em tempo de paz, prescrita a nível NATO (AAP 16 C), da qual emanam as directivas a nível nacional - PPA 10⁹ -, haverá que acautelar uma necessidade de dar resposta a situações de crise ou de conflito.

O quadro que abaixo se junta ilustra o espectro das operações militares, distinguindo as situações de paz, crise e guerra.

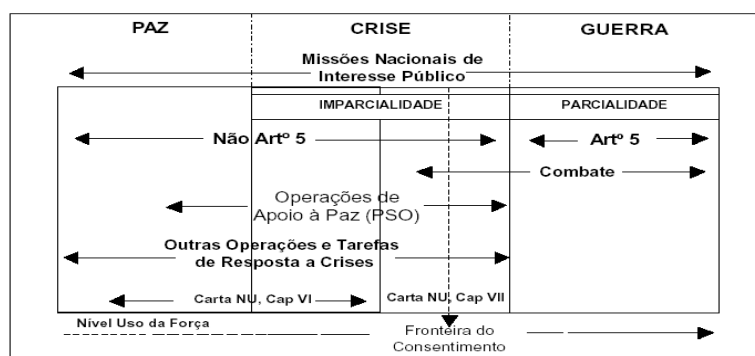


Figura 1

Espectro das operações militares (Fonte: PDE 5)

A incapacidade, e a não necessidade, de manter grandes quantitativos em períodos de paz, e a consciência de que, de um momento para outro, se terá de acorrer a

⁹ PPA 10 – Publicação da Marinha onde o conceito NATO, para este ramo, se encontra plasmado.



uma situação de emergência, levam a que se tenha de entrar em linha de conta com alguma capacidade de mobilização.

Por outro lado, e mesmo em tempo de paz, um empenhamento cada vez maior a nível de diversas missões, como as de apoio humanitário, aconselham a um recurso a pessoal na situação de reserva, sob pena de desguarnecer as lotações aprovadas.

Analiseemos, de seguida, alguns argumentos contra e a favor da figura da reserva.

(1) Contras

O facto de, mesmo nas situações de crise já vividas, nunca se ter recorrido, de forma sistemática, ao pessoal da reserva (relewa-se, uma vez mais, o facto de um regime de conscrição então vigente obstar, por si só, à necessidade de uma outra convocação);

O inevitável aumento do tempo de prestação de serviço, com o conseqüente protelamento da passagem à reforma, fruto do aumento do tempo de vida¹⁰. O sistema social¹¹ dos países ditos desenvolvidos não suportará as actuais disparidades. Nalguns casos, a actual proporção de 4 trabalhadores no activo para um reformado passará, numa geração, a 2 trabalhadores para 2 reformados¹²;

O desperdiçar de um imenso potencial humano, ainda em idade de grande produtividade;

O encargo financeiro de um militar da reserva na efectividade de serviço é mais oneroso, visto prolongar a sua situação de reserva para além dos cinco anos, por um período igual ao da sua prestação de serviço efectivo.

(2) Prós

Garante-se uma capacidade de, em situações inopinadas de crise, emergência ou conflito, aumentar, pela convocação, a disponibilidade de militares fora do activo com experiência e conhecimentos em diversas áreas de interesse, libertando, assim, outros para funções operacionais;

¹⁰ Em 100 anos (1900 – 2000), nos Estados Unidos, a esperança média de vida aumentou em 25,9 anos, para os homens e 33,6 para as mulheres (Fukuyama, 2002: 99).

¹¹ O primeiro sistema de segurança social, na Europa, foi instituído por Bismarck, e considerou os 65 anos como a idade de reforma, uma idade a que, nesse tempo, quase ninguém chegava (Fukuyama, 2002: 110)

¹² A França passou de uma população adulta a uma população envelhecida em 115 anos, os Estados Unidos em 60, o Reino Unido em 45, e, estima-se, a China fá-lo-à em menos de 20 (Le Figaro, 12 de Janeiro de 2006).



Mantém-se a capacidade de preenchimento de necessidades funcionais e estruturais das FFAA, sem necessidade de lhes afectar pessoal do activo (com o consequente aumento dos quadros);

Permaneço como um mecanismo regulador de carreira, com a capacidade de ir refrescando os quadros, através de uma constante alimentação de militares mais novos;

Incentiva-se o prolongamento da vida activa, com a manutenção de um recurso não desprezível de conhecimento e experiência, compatível com uma menor capacidade física, com os benefícios sociais que daí advêm, por exemplo, em termos do aumento dos níveis de emprego, da motivação dos militares a quem se faculta uma continuidade de servirem numa área igualmente do seu interesse (e onde terão investido muito da sua carreira activa);

Em termos globais do Estado, trata-se de uma opção de baixo custo no que importa aos encargos, directa e indirectamente relacionados com a manutenção desta figura;

Constitui peça fundamental na caracterização da condição militar, a qual, pela sua natureza própria, torna distinta e não compatível a função militar com a dos restantes servidores do Estado.

d. Síntese conclusiva

Numa retrospectiva histórica, poderemos recuar até ao reinado de Filipe III, onde uma então designada “Reforma” pressupunha a disponibilidade dos quadros que para ela transitavam poderem vir a desempenhar funções no activo.

A utilização de pessoal na reserva na efectividade de serviço desde há muito que se constitui como um instrumento de gestão de pessoal, como um recurso a aplicar em determinado tipo de tarefas e para fazer face a carências de pessoal do activo (1640, 1806, 1896, etc.). A figura da reserva, como hoje a conhecemos, é criada pela Carta de Lei, de 12 de Junho de 1901, sendo que por Decretos de 1929 e de 1937 fica estabelecida uma configuração que se mantém, genericamente, até ao Estatuto de 1990. A Portaria n.º 524/75, de 28 de Agosto, cria as figuras de “Reserva fora da efectividade de serviço” e de “Reserva na efectividade de serviço”.

Ao nível de outros países, mantém-se a existência desta figura, no seu conceito geral. Outras situações como as de “forças voluntárias de reserva” e de “reservistas”, constituídas por voluntários, de alguma forma reforçam uma declarada necessidade em



dispor de militares prontos a completar, em determinadas situações, os quantitativos de pessoal do activo.

Não se albergam dúvidas relativamente à necessidade de manutenção da figura da reserva. Não só porque se acredita, nos moldes já largamente exponenciados, nos seus fundamentos actuais, mas, sobretudo, porque se crê que eles podem ser adensados e reconfigurados, como adiante se ventilará. Cremos que a figura da reserva não se pode resumir a uma noção colectiva interiorizada de que se trata de uma espécie de *pré-aposentação*, uma mera janela de tempo entre a situação de activo e a situação de reforma.

Afigura-se, assim, que prevalecerão pertinentes os motivos que justificam a figura da situação de reserva, validando, desta forma, a primeira hipótese.

Abordaremos, de seguida, a utilização do pessoal na reserva chamado à efectividade de serviço, do ponto de vista estatutário, retributivo e quantitativo.

3. A reserva na efectividade de serviço

As tarefas e responsabilidades, de âmbito nacional e internacional, que incumbem às FFAA, impuseram uma reorganização e modernização com vista a garantir os mais elevados padrões de eficácia e eficiência (LOBOFA), estando a ela associada uma acentuada redução global de efectivos, a par e passo da (ainda em edificação) profissionalização dos mesmos. Havendo que dar satisfação aos compromissos e responsabilidades assumidos por Portugal no âmbito das alianças e das organizações de segurança colectiva, segundo os princípios de eficácia e racionalização do emprego dos recursos disponíveis (LOMAR), há que procurar, em termos de quantitativos humanos, um necessário equilíbrio entre os afectos a funções operacionais e aqueles que complementam as diferentes estruturas orgânicas ditas “não operacionais”, bem assim como garantir uma capacidade remanescente para acorrer a situações inopinadas de crise, emergência ou conflito.

Num novo quadro de segurança internacional, “os instrumentos de Segurança e Defesa terão que desenvolver resposta adequada”. Constituem objectivos da política de defesa nacional a “participação activa na produção de segurança internacional e, em particular, em missões internacionais de gestão de crises, de carácter humanitário e de apoio à paz”. No âmbito da aposta na segurança cooperativa, Portugal “reafirma o seu empenhamento no desenvolvimento da Política Externa e de Segurança Comum e quer



estar na primeira linha da construção da Política Comum de Segurança e Defesa”, bem como estreitar os “laços de amizade e cooperação com os países de expressão portuguesa”¹³.

Às FFAA é ainda requerida “uma organização flexível e modelar adequada aos modernos requisitos de empenhamento operacional... desejavelmente com capacidades suficientes de projecção e sustentação...” (CEDN).

É neste contexto que se reconhece a figura de reserva como uma necessidade imperativa no âmbito da Defesa Nacional, como complemento dos efectivos no activo, como capacidade alimentadora de recurso, em situações inopinadas de crise ou guerra, em caso de catástrofe ou emergência, em operações de manutenção da paz, no âmbito da cooperação.

Desde sempre encarada como um mecanismo regulador de carreira, nunca deixou de ser uma forma económica de recorrer a pessoal com experiência e conhecimentos de interesse para a instituição, dentro das suas capacidades físicas.

Inerente a um maior desgaste físico e psicológico da condição militar, a figura da reserva não poderá ser encarada como um mero privilégio, mas antes como uma fase de transição para a reforma àqueles que, ao longo da sua vida activa, suportam, com abnegação, os rigores de uma profissão onde a disponibilidade permanente é nota dominante.

No contexto vigente, nacional e internacional, de prolongamento da vida activa, as FFAA dispõem de um universo valioso de pessoal, em termos de experiência e de conhecimentos, com capacidade de desempenhar uma série de funções, em áreas operacionais ou não, consoante a sua aptidão física, constituindo-se sempre como uma solução económica e absolutamente válida de resposta a crises e/ou gerência de inopinados na área do pessoal.

Os quantitativos, perfis e empregabilidade destes militares terão, necessariamente, que ser criteriosamente identificados e analisados, sob pena de se desvirtuar o conceito em si mesmo. Para que se aproveitem as capacidades e os recursos humanos, é impreterível investir na gerência efectiva dessas capacidades.

Na Marinha, os quantitativos de pessoal da reserva autorizados a serem chamados à efectividade de serviço¹⁴ sofreram um significativo aumento no ano de 2006, de forma a

¹³ Programa do XVII Governo Constitucional (2005/2009).

¹⁴ De acordo com estipulado no art.º 42.º do EMFAR, para militares a prestarem serviço: no ramo - n.º 2; fora do ramo, nas FFAA - n.º 3; fora da estrutura das FFAA - n.º 4.



acorrer ao elevado número de passagens à reserva ocorrido no ano de 2005 (cerca do dobro), resultante das alterações estatutárias então verificadas.

Tabela 1
Quantitativos de pessoal RES autorizado a prestar serviço activo

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Of GEN	8	11	12	12	12	120	17
OSUP	50	56	58	75	82		120
SALT	35	26	27	20	7		5
SAR	15	15	16	15	15	75	75
PRÇ	18	18	21	25	23	142	120
Total	126	126	134	147	139	337	337

No Anexo D, poderá ser consultada diversa informação relativa aos militares na reserva na efectividade de serviço.

a. Argumento estatutário

O EMFAR identifica, no seu preâmbulo, os seguintes objectivos fundamentais:

- ◇ Reequacionar o desenvolvimento da carreira militar através da introdução de mecanismos reguladores que permitam dar satisfação às legítimas expectativas individuais e assegurem um adequado equilíbrio da estrutura de pessoal das Forças Armadas.
- ◇ Reforçar a garantia das expectativas em fim de carreira, designadamente através da faculdade, agora reconhecida aos militares na reserva, de completarem os 36 anos de tempo de serviço efectivo.

Como tal, a figura da reserva representa um compromisso estatutariamente assumido pelo legislador. Aliás, de outra forma não poderia ser, uma vez que a sede própria de enquadramento legal da reserva (e suas sub-tipologias) está estabelecida no EMFAR (*vide* artigos 152º a 158º), que determina as condições de passagem à reserva; os limites de idade; outras condições de passagem à reserva; a prestação de serviço efectivo por militares na reserva a obrigatoriedade, em estado de sítio ou guerra, de apresentação ao serviço efectivo; datas de transição para a reserva; condições de suspensão de transição para a reserva.

O art.º 14º das Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar (Lei n.º 11/89, de 1 de Junho) determina: “1 – Os militares dos quadros permanentes estão, nos termos dos respectivos estatutos, sujeitos à passagem à situação de reserva, de acordo com os



limites de idade e outras condições de carreira e serviço. 2 – Os militares na reserva mantêm-se disponíveis para o serviço e têm direito a uma contrapartida remuneratória adequada à situação em que se encontram.”.

O quadro subsequente pretende exprimir a evolução legislativa verificada, desde o Estatuto dos Oficiais das Forças Armadas até ao EMFAR em vigor, relativamente ao tempo mínimo de passagem à reserva e ao tempo de permanência nesta situação e(ou) antes da passagem à reforma.

Tabela 2

Legislação relativa ao tempo de passagem à reserva e reforma

Ano	Tempo de serviço militar mínimo para passagem à reserva	Tempo de permanência na reserva, fora da efectividade de serviço (seguido ou interpolado)	Legislação
Anterior a 1990	15		
1990	20	9	DL 34-A/90, de 24JAN
1992		5	Lei 15/92, de 15JUL

Ademais, têm sido algo convulsivas as alterações legais no foro estatutário-militar, nem sempre equacionadas em toda a sua amplitude e sempre tendentes à contenção orçamental e, bem assim, à perigosa tentativa de fusão entre a função pública civil e a função pública militar¹⁵, ou, conforme referiu, de forma acintosa, o Doutor Miguel Monjardino: “*O que existe são governos e muitos parlamentares tentados por razões políticas e orçamentais a transformar as suas Forças Armadas em funcionários públicos*” (Jornal Expresso, 13OUT2007). Deste facto, é exemplo o que se passou no final do ano de 2005, onde, na sequência de uma alteração relativa às condições de passagem à reserva¹⁶, se verificou um acentuado aumento de passagens àquela situação (na Marinha, 806, cerca do dobro dos quantitativos que se vinham verificando), o que obrigou a um correspondente aumento do número de militares da reserva a serem chamados a prestar serviço efectivo, com vista, precisamente, à necessária ocupação de uma série de cargos que ficariam a descoberto. Como consequência mediata, o facto de a passagem à reserva ter tido maior incidência ao nível dos postos superiores, registaram-se lacunas ao nível dos postos mais baixos, nas

¹⁵ Carla Pica (Tese de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2005).

¹⁶ Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de Setembro, que alterou o Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, que aprovou o EMFAR, modificando o regime da passagem à reserva e à reforma dos militares das Forças Armadas.



diversas categorias, provindas do descongestionamento lotacional e das subsequentes promoções que aquelas passagens à reserva proporcionaram.

Profundas alterações, sem uma análise abrangente das suas implicações e transparecendo uma aparente falta de articulação inter-governamental, levam a sistemáticos períodos de incerteza e mal-estar. No caso acima referido, viram-se os chefes militares na ocontingência de promulgar as suas interpretações às regras preconizadas (Anexo E).

Na Marinha, as alterações estatutárias de 2005 tiveram implicações, não nos postos dos militares que deixaram a efectividade de serviço, mas nos mais baixos – subalternos. Efectivamente, as vagas deixadas pelas passagens à reserva originaram promoções que, por sua vez, deixaram a descoberto significativos quantitativos nos postos de 1TEN e 1SAR.

Daqui emerge um problema adicional à gestão de pessoal que, no universo de militares a serem chamados à efectividade de serviço, não dispõe daqueles postos de que realmente necessita.

O impacto daquele anormal quantitativo de pedidos de passagem à reserva, com o risco de ser colocado em causa o cumprimento da missão da Marinha, levou à necessidade do estabelecimento de critérios de apreciação das diferentes solicitações (Anexo F).

No actual quadro de reconstituição de carreiras, em que a oportunidade de metamorfose legislativa poderá – e deverá – ser acompanhada pelos ramos no âmbito de necessidades próprias e características da *reserva de auto-administração*, haveria que ponderar, também, uma *reconstituição interna* e, sobretudo, de cariz *oficioso*.

A crucialidade da mudança prende-se com o sentido de oportunidade desta. Cabe às FFAA tomar a iniciativa nesta matéria, sob pena de se confrontarem, já tardiamente, com uma solução que será, muito provavelmente, imposta, na senda das recentes convulsões reformistas na Administração Pública.

b. Argumento retributivo

Em 1870, é publicado um decreto que refere, na sua introdução: “*O pagamento às classes inactivas é um dos maiores encargos que pesam sobre o tesouro, comparado com a despesa do serviço activo e com a cifra que no orçamento representa a receita do Estado.*”. Menciona, ainda, que “*É indispensável respeitar com todo o rigor o santo*



princípio – cada um trabalhe enquanto pode. Este princípio é altamente económico e eminentemente moralizador”.

Este decreto determina que não há lugar à reforma sem absoluta impossibilidade de continuar ao serviço, a proibição de acumulações na reforma e a incompatibilidade do vencimento de inactividade com qualquer vencimento de serviço activo pago pelo Estado. Estas duas últimas regras, curiosamente, são germinantes de conceitos-pilar do regime de aposentação vigente. Veja-se, nomeadamente, os artigos 78º e 79º do Estatuto da Aposentação (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de Dezembro), que regulam as incompatibilidades relativas a exercício de funções públicas por militares na reserva e na reforma.

Na actual situação¹⁷, o militar na reserva auferir a remuneração base mensal referente ao seu posto, multiplicado pelo número de anos de descontos efectuados (até ao máximo de 36), dividido por 36.

Acresce à remuneração base o Suplemento da Condição Militar (SCM)¹⁸, ou outros suplementos extensivos à reserva.

A remuneração dos militares da reserva na efectividade de serviço é igual à dos militares no activo, do mesmo posto e escalão.

O militar que tenha passado à reserva por ter ultrapassado o limite de idade estabelecido para o respectivo posto, por declaração do próprio após completar 36 anos de serviço e 55 anos de idade, ou por incapacidade física (se anterior ao Decreto-Lei 34-A/90, de 24 de Janeiro), tem direito à actualização da sua remuneração, na mesma proporção dos militares do mesmo posto e escalão do activo. As restantes situações de passagem à reserva prevêm a actualização da remuneração de acordo com a mesma proporção da actualização do índice 100 da escala indiciária.

Num orçamento de cerca de 300 milhões de euros (M€) para pagamento de vencimentos na Marinha, 76,4 M€ destinam-se aos militares na situação de reserva e, destes, cerca de 12 M€ para aqueles que se encontram na efectividade de serviço.

O SCM, no que respeita ao pessoal na situação de reserva, sofre diversas alterações, concedendo e eliminando o direito ao seu pagamento. Em 1990, e na sequência da publicação do EMFAR, o SCM é pago aos militares que transitam para a reserva nas seguintes condições:

¹⁷ Enquadramento legal do regime vigente: Decreto-Lei n.º 328/99, de 18 de Agosto, EMFAR em vigor, Decreto-Lei n.º 63/2005, de 15 de Março, Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de Setembro.

¹⁸ Criado pelo Decreto-Lei n.º 190/88, de 28 de Maio, e integrando o suplemento por comissão de serviço militar e o suplemento especial de serviço, vigentes até àquela data.



- ◇ Limite de idade para o posto;
- ◇ Parecer de Junta Médica;
- ◇ Declaração do próprio, após 36 anos de tempo de serviço;
- ◇ Declaração do próprio, autorizada pelo Chefe do Estado-Maior do ramo, após 20 anos de tempo de serviço.

Em 1991, deixa de ser contemplado o pessoal com 20 anos de serviço e, no ano seguinte, o SCM é retirado aos que transitam para a reserva por parecer de Junta Médica. Em 1999, e na sequência do novo EMFAR, é dada uma nova forma ao SCM, deixando de fora apenas os militares com menos de 36 anos de serviço, o qual volta a ser incluído, em 2000 (*vide* Anexo I).

Para o pagamento de cerca de 25 M€ relativo ao SCM, 6 M€ destina-se ao pessoal da reserva e, destes, cerca de 1 M€ ao que presta serviço efectivo.

Do ponto de vista financeiro, importa relevar que o militar na reserva chamado à efectividade de serviço, acarreta encargos resultantes de:

- ◇ - Progressão de escalões no posto (enquanto na efectividade de serviço);
- ◇ - Diferencial entre a remuneração de reserva atribuída e a resultante da remuneração igual à dos militares do activo (de igual posto e escalão);
- ◇ - Actualização da remuneração de reserva, em virtude de todo o tempo na efectividade de serviço ser, no final de cada ano, levado em conta para efeito da melhoria da remuneração da reserva.

c. Argumento quantitativo

No que a Portugal diz respeito, abordemos, de forma sintética, as políticas seguidas em cada Ramo na utilização do pessoal na reserva na efectividade de serviço (*vide* Anexos B, C e D):

◇ Na Marinha

Na Marinha existem 144 cargos que poderão ser providos por militares da reserva na efectividade de serviço, distribuídos da seguinte forma:

- 89 cargos contemplados em lotações de diversas unidades;
- 55 cargos que poderão ser preenchidos quer por pessoal do QP activo quer na situação de reserva na efectividade de serviço.

Por norma, estes cargos são preenchidos de acordo com uma selecção efectuada entre os militares voluntários para prestar serviço efectivo, recaindo a mesma sobre os que melhor se ajustam às funções.



No que se refere à tipologia de funções, a Marinha tem cargos específicos, incluindo órgãos de direcção e conselho, a ocupar por pessoal na reserva. Enumeram-se, entre outros, os cargos de conselheiros do Conselho Superior de Disciplina da Armada, do Supremo Tribunal de Justiça e do Tribunal da Relação de Lisboa e Porto, da Comissão de Aproveitamento do Leito do Mar, da Comissão do Domínio Público Marítimo, bem como os de director da Biblioteca de Marinha e da Revista da Armada a desempenhar por oficiais gerais na situação de reserva. Também ao nível de capitão-de-mar-e-guerra estão atribuídos cargos de direcção, como o de director do Museu da Marinha, da Direcção de Faróis, do Instituto de Socorros a Náufragos, do Planetário, do Aquário Vasco da Gama e de comandante da fragata D. Fernando e Glória, o que evidencia um elevado grau de confiança e reconhecimento pelo saber e experiência acumulada por estes militares que ocupam lugares de prestígio na Marinha.

A nível de sargentos e praças, a tendência aponta para uma taxa de utilização muito reduzida destinando-se, na maioria dos casos, a ocupar lugares fora do ramo, de que são exemplos o IASFA e a Cruz Vermelha.

Por se considerar de importância estratégica no vector da política externa, a Marinha tem procurado dar resposta às solicitações do MDN-DGPDN, mantendo um significativo empenhamento de pessoal no âmbito da Cooperação Técnico-Militar (CTM) junto dos Países de Língua Portuguesa. A situação, referida a Janeiro de 2008, poderá ser consultada no Anexo G.

Decorrente da Directiva de Política Naval (DPN), a Directiva Sectorial de Recursos Humanos (DSRH) enunciou, na sua Tarefa n.º 17, o seguinte desiderato “Estudar, à semelhança do que já aconteceu noutros países NATO, o recurso mais dinâmico a pessoal na reserva”. No seu objectivo e âmbito, procurou-se potenciar os Recursos Humanos (RH), aproximando as necessidades aos efectivos, racionalizando o seu emprego, atentos os princípios estatutários e as orientações da DPN sobre o conceito de utilização de pessoal, e promovendo um maior recurso à utilização de militares da reserva na efectividade de serviço.

Desde logo aqui é identificado o interesse em recorrer a este universo de pessoal, como complemento dos QAL, tirando o maior partido das suas competências e experiência de diversos anos de serviço activo, com vista ao preenchimento de necessidades funcionais e estruturais da Marinha, que não são passíveis de se completar com militares do activo.



No decorrer do estudo, identificaram-se os cargos a serem providos:

- 21 militares do QP activo e/ou da reserva na efectividade de serviço, nas seguintes unidades:

Tabela 3

Cargos destinados a pessoal ACT e / ou RES na EFECT SVC

Unidade	Militares QP e/ou RES EFECT SVC		
	Oficiais	Sargentos	Praças
Estado-Maior da Armada	2	1	
Sup. dos Serviços do Pessoal		1	
DSP-RRS	2		
DSP – Secretaria Central	1		
CNED	1		
Chefia do Serviço de Justiça	1		
Supremo Tribunal de Justiça			1
Inst. de Socorros a Náufragos	1		
Direcção de Faróis		1	
UA D. Fernando e Glória		2	6
MDN-CEFDM	1		
Total (21)	9	5	7

- 86 por militares da reserva na efectividade de serviço:

Tabela 4

Cargos destinados a pessoal RES na EFECT SVC

Categoria	Posto	Quantitativo
Oficiais	VALM	3
	CALM	7
	Graduado em oficial general	6
	CMG	17
	CFR	2
	CTEN / CFR	37
	Subalterno	9
Sargentos	SAJ	1
	1SAR / 2SAR	2
Praças	CAB	2
Total		86

Este estudo apontava para novas necessidades como as missões de apoio à paz, de cooperação técnico-militar, relacionadas com o Sistema Integrado de Gestão da Defesa Nacional (SIGDN), estrutura do combate ao terrorismo, entre outras, não contempladas nos Compromissos Externos em Pessoal (CEP).



Os estudos desenvolvidos identificam duas áreas de interesse para utilização do pessoal da reserva: operações e administração, tendo proposto o seguinte agrupamento por áreas e núcleos de interesse, separando as Autoridades Controladoras de Efectivos (ACE) (Despacho n.º 08/96, de 08 de Fevereiro, do ALM CEMA):

Tabela 5
Pessoal RES na EFECT SVC, por agrupamento e área de interesse

Áreas de Interesse	ACE		Núcleos de Interesse
Operações	1	CN – Terra	Comando Naval
	7	CN – Navios	
	5	DGAM	DGAM
	6	IH	IH
Administração	0	CEMA e VCEMA	Pessoal
	2	SSP	
	8	Fora da Marinha	
	3	SSM	SSM
	4	SSF	SSF

No momento da passagem à situação de reserva, o militar ficaria colocado num dos núcleos de interesse acima elencados, facto que facilitaria uma sua eventual convocação à efectividade de serviço.

Com vista ao procurar encontrar o equilíbrio entre a necessidade da Marinha e o interesse do militar, seria de desencadear o processo de convocação através de um concurso, o qual obedeceria aos critérios de selecção previamente estabelecidos, firmando-se um contrato entre as partes, estabelecendo as condições de prestação de serviço: função, período, entre outros. Um exemplo de modelo de contrato poderá ser consultado no Apêndice V.

O relatório final da Tarefa 17 elenca os seguintes critérios a serem adoptados na convocação de um militar à efectividade de serviço:

- Não existência de militares do activo para preencher aquele cargo;
- Mérito absoluto na área / função a que se destina;
- Havendo mais do que um militar da reserva, o de maior mérito relativo;
- Conciliação da necessidade da Marinha com o interesse pessoal.

Na conclusão da tarefa 17 da DSRH, e atentos os objectivos a que se propunha, foi o seu relatório validado¹⁹ a operacionalização das seguintes medidas:

¹⁹ Despacho, de 27 de Fevereiro de 2007, do VALM VCEMA (Informação n.º 7, de 26FEV07, do EMA), cabendo à Direcção do Serviço de Pessoal (Despacho, de 16 de Março de 2007, do VALM SSP – Nota 483/EM1, de 28FEV07, do EMA).



- ◇ Implementação de critérios baseados na ponderação do binómio custo / benefício para a convocação / emprego de militares da reserva na situação de efectividade de serviço;
- ◇ Actualizadas as necessidades que são passíveis de prover com recurso àquele pessoal;
- ◇ Identificação dos mecanismos tendentes a agilizar o recurso a este pessoal para provimento de cargos de natureza pontual e de curta duração no âmbito de exercícios ou operações.

No âmbito do EMA, deverão ser prosseguidos os estudos tendentes a operacionalizar o recurso a Forças Voluntárias de Reserva, à semelhança do praticado noutros países.

◇ No Exército

No que ao Exército diz respeito, encontram-se identificados (2007) 370 lugares para militares da reserva na efectividade de serviço, distribuídos conforme se indica:

- 152 no ramo;
- 16 na estrutura das FFAA;
- 202 fora da estrutura orgânica das FFAA.

Em relação aos oficiais: 94 % são de posto superior a major, e destes, 50% são coronéis ou oficiais gerais, distribuídos quase meio por meio entre os que desempenham funções no ramo e os que têm responsabilidades fora dele. Os restantes, de posto inferior a major, desempenham funções exclusivamente no ramo.

Os oficiais de patente inferior a oficial general são de formação predominantemente técnica (Serviço de Administração Militar, Farmacêuticos, Médicos e Engenheiros) dos Quadros de Secretariado e Serviço Geral (nenhum de patente superior a tenente-coronel).

Quanto à tipologia das funções atribuídas, no caso de oficiais gerais e coronéis, a maioria desempenha funções na estrutura superior do Exército, no apoio social (IASFA/ADM), actividade cultural, estabelecimentos de ensino superior militar, organismos superiores da Administração Pública e hospitais. São ainda chamados a desempenhar funções de coordenação de grupos de trabalho de competências especiais, como o do projecto do NH90, rádios tácticos e viaturas blindadas. Os oficiais de posto igual ou inferior a tenente-coronel são, primordialmente, chamados a desempenhar funções de cariz técnico e de secretariado.



No caso dos sargentos, a maior parte dos militares desta categoria é do posto de sargento-ajudante e sargento-mor, o que está intimamente relacionado com as dificuldades registadas de promoção nestes postos, devido a um excesso de oferta em relação às necessidades, o que os força a passagem à reserva, tornando-os, naturalmente, disponíveis para a sua convocação à efectividade de serviço.

No ramo, são afectos a organismos de natureza cultural, estabelecimentos de ensino militar, comandos funcionais e algumas unidades, preenchendo um nível intermédio de assessoria às chefias ligadas ao controlo e administração do pessoal e secretarias, enquanto que, fora do ramo, são maioritariamente utilizados em organismos conexos com a estrutura militar, embora não dependam dela (nomeadamente, a Liga dos Combatentes, Cruz Vermelha Portuguesa e IASFA que absorvem, no seu conjunto, 90% destes efectivos).

O Exército (Comando do Pessoal) dispõe de uma Norma de Execução Permanente (NEP), a qual regula a utilização deste pessoal, estabelecendo prioridades. Este documento encontra-se no Anexo H.

Tem sido prática comum no Exército ouvir os presidentes dos Conselhos das Armas ou Serviços para ajuizar da melhor utilização de um militar, em particular nas Armas e Serviços de maior componente técnica.

◊ Na Força Aérea

A Força Aérea tem (Janeiro de 2007) 78 militares da reserva na efectividade de serviço (14 oficiais gerais, 28 oficiais superiores, 7 subalternos e 29 sargentos).

Em quantitativos aproximados, 60% exerce funções no ramo e 40% fora dele.

Em relação aos oficiais gerais, desempenham funções fora do ramo (p.e. no Ministério da Justiça). Quanto aos restantes oficiais, cerca de 50% são do posto de coronel, dos quais 14 prestam serviço no ramo, essencialmente em funções de assessoria na estrutura superior da Força Aérea, no ensino e na saúde.

No que respeita aos sargentos, dos postos de sargento-mor e sargento-ajudante, a maioria presta serviço no ramo (70%), essencialmente nas Bases Aéreas e estabelecimentos de ensino militar.

A Força Aérea não tem cargos específicos a desempenhar por pessoal na reserva, obedecendo a sua selecção a critérios de disponibilidade e motivação dos próprios, às necessidades da organização e à adequação das suas competências específicas a essas necessidades.



d. Síntese conclusiva

Quer como um mecanismo regulador de carreira, quer na esteira das boas práticas que visam o prolongamento da vida activa, quer, sobretudo, pela necessidade de afectar pessoal a lugares para os quais não se deverão desviar os rarefeitos quantitativos do quadros aprovados, a prestação de serviço efectivo por pessoal na reserva constitui uma mais-valia a não desprezar.

Assim, a situação de reserva na efectividade de serviço deve continuar a ser encarada como um reforço funcional à situação de activo: quer no desempenho de funções previstas especificamente para esta situação, ao nível dos cargos lotacionais; quer na possibilidade de convocação oficiosa dos reservistas para responder a solicitações diversas, cujo racionamento e manuseio ficará no âmbito discricionário do comando. Só assim se alcançará a optimização da figura, que no capítulo seguinte se adensará, garantindo a disponibilidade efectiva de um quantitativo de militares com experiência e conhecimentos que sustentem um conjunto de funções não operacionais, compatíveis com a sua aptidão técnica, física e psicológica.

A validade de prestação de serviço efectivo por militares na situação de reserva é incontornável. É tão incontornável a sua validade quanto a premência de alterações na sua configuração, mercê da crescente necessidade de prover pessoal no âmbito dos compromissos nacionais e internacionais, já ventilados. Trata-se de seguir o trilho de outras FFAA europeias (e não só) e considerar a utilização de reservistas, nomeadamente na cooperação técnico-militar e na área da formação (veja-se o caso do ensino superior militar), onde a mais-valia acumulada ao longo de anos de experiência é absolutamente flagrante.

A importância de manter a figura da reserva na efectividade de serviço é tão evidente (e urgente) quanto o é o seu (óbvio) redireccionamento para as novas necessidades e circunstâncias das FFAA, com forças que se pretendem com cada vez maior capacidade expedicionária e projeccionista. O dimensionamento das FFAA e o desenho constitucional e legal das suas missões reclamam determinado número de efectivos. Este número, estando normalmente aquém do necessário para o cumprimento daquelas missões – e o cumprimento destas é absolutamente vital, do ponto de vista político-militar, para a projecção do País – pode e deve ser complementado pelo recurso aos militares da reserva, sempre que necessário.

Na perspectiva do foro retributivo, com inerente impacto na gestão orçamental dos ramos, constitui este pessoal uma opção económica sustentada, atentas a suas



qualificações e experiência de largos anos de serviço. Entre a opção de aumentar a carga lotacional, de forma a dar resposta às necessidades de recursos humanos, e a opção de utilizar, para provimento da mesma linha de necessidades (e quando a conjugação é possível) pessoal na reserva na efectividade de serviço, esta é, parece-nos, a escolha mais razoável e financeiramente passível de gestão válida.

Actualmente, quer a Marinha quer o Exército, dispõem de lugares na sua matriz lotacional afectos a militares da reserva chamados à efectividade de serviço. A Força Aérea obedece a sua selecção a critérios de disponibilidade e motivação dos próprios, às necessidades da organização e à adequação das suas competências específicas a essas necessidades. Nos três ramos, este universo pessoal desempenha funções, quer no ramo, quer em compromissos externos ao mesmo.

De uma forma geral, importa salientar que, de acordo com a doutrina NATO, a estrutura das FFAA é desenhada para uma situação de paz. É na possibilidade de recorrer a pessoal da reserva, experiente, habilitado, fisicamente capaz, que reside a capacidade de acorrer a situações de crise, emergência ou conflito, bem como em áreas como a da cooperação, acções de manutenção da paz e humanitárias, entre outras.

Por se considerar que prevalecem válidas as situações segundo as quais os militares na reserva poderão vir a prestar serviço efectivo, valida-se, desta forma, a segunda hipótese.

Identificada a necessidade de reconstruir todo o conceito, aponta-se, de seguida, a solução para a optimização possível de utilização de pessoal na situação de reserva, na efectividade de serviço, conforme suscitado pela terceira hipótese.

4. Directrizes para a optimização e reconstrução do conceito

A figura da reserva poderá ser fundamentada segundo três perspectivas: política, económica e militar. Contribui para o desenvolvimento de um bom relacionamento entre a sociedade civil e as FFAA, através de uma dispersão geográfica e inclusão de antigos militares em diversas áreas do tecido empresarial. Os militares na reserva continuam a ser, do ponto de vista económico, o recurso privilegiado para acorrer a situações de crise, atenta a sua experiência, adquirida ao longo da prestação de serviço efectivo. Este universo de pessoal é, por excelência, um multiplicador de forças, em áreas como as da manutenção da paz e da assistência humanitária e da cooperação técnico-militar, provando-se a



sobrevivência de um conceito – o *reservista* –, existente há largos séculos e, inclusive, constituinte da génese da *força armada*, na esteira da figura do *regimento prussiano*.

Contudo, a evolução da figura, marcada por vicissitudes de variadíssima ordem (maior parte delas provindas de opções políticas e demarcadas, desde 1982, pela subordinação militar ao poder político) *estagnou*. O conceito carece, assim, de uma metamorfose. Assumindo estar, tentativamente, comprovada a necessidade da sua sustentabilidade, urge agora estabelecer directrizes para a forma de a *rentabilizar*, *credibilizar* e *moralizar*.

Para rentabilizar a reserva na efectividade de serviço, há que, antes de mais, *factualizar* a figura. A actual estrutura das FFAA tem lugares e cargos claramente identificados como âmbito de actuação de reservistas. Esta identificação lotacional terá de, em primeira linha, merecer eventual análise por parte dos ramos, no sentido da sua ponderação e subsequente reconfiguração, atentas que estejam as necessidades actuais de aproveitamento daqueles militares.

Os compromissos internacionais já referidos, determinados em sede constitucional, reclamam a empregabilidade óbvia de um quantitativo de pessoal superior aos quadros aprovados. Está aqui o terreno privilegiado de utilização do pessoal na reserva na efectividade de serviço. Contudo, apesar de fértil, não tem sido bem aproveitado, porque não se trata, só, de identificar destinos funcionais para estes militares: há que atentar na componente motivacional que, para lá das alterações legislativas que *infra* se identificam, se prende com a necessidade de uma actividade gestionária que não pode estar dependente, quase em exclusivo, da decisão do militar em prestar ou não serviço na situação de reserva.

Emprestar à reserva na efectividade de serviço, em determinadas situações, um cariz obrigatório, fará da reserva uma real situação de serviço *on call*, sublinhando a sua incontornabilidade e indispensabilidade, o que, inevitavelmente, cumprirá a função de *credibilizar e moralizar* a figura, afastando-a da vigente tendência de considerar a reserva uma mera janela de tempo entre o serviço activo e a reforma.

a. Argumento organizacional

As tendências nacionais e supranacionais sobre política de emprego e segurança social apontam para um desejável aumento da população activa (envelhecimento activo), visando o reconhecimento de que a mesma estende o seu limite de idade. Dados do Instituto Nacional de Estatística revelam: 1) nos últimos 16 anos, a população com 80 e mais anos de idade aumentou 35% 2) número de idosos por 100



jovens (até 14 anos): 1990 – 68, 2006 – 112, 2033 – 200, 2050 – 242 3) actualmente, por cada 100 jovens, existem 102 idosos com mais de 65 anos 4) Esperança de vida encontra-se nos 81 anos para a mulher e nos 75 para o homem (jornal “Público”, de 28SET07).

Em 1990, existiam em Portugal 2,2 milhões de pensionistas (para 4,1 milhões de população activa), prevendo-se que, em 2030, o número atinja os 3,4 milhões (para 4,8 milhões de activos). As pessoas com mais de 50 anos representam “uma reserva de recursos em capacidades e potencialidades” que obrigam à criação de “novas oportunidades de desempenho de actividades socialmente úteis”²⁰.

Especificamente quanto às FFAA – Defesa, o Despacho n.º 63/MDN/2006, de 9 de Maio, criou o Grupo de Trabalho de Reestruturação de Carreiras dos Militares das Forças Armadas. Uma vez apreciado o seu relatório final, e na sua sequência, por Despacho n.º 115/MDN/2007, de 22 de Maio, é criado um Grupo de Trabalho interno no MDN, com o objectivo de aprofundar o estudo, os mecanismos de aplicação e os impactos financeiros e orçamentais de um novo modelo de carreira.

Nas suas orientações genéricas, salientam-se, entre outras:

- ◇ Carreiras planeadas para 40 anos de serviço militar;
- ◇ Previsão de mecanismos de saída voluntária e/ou acordadas com a instituição.

É importante identificar, neste passo do trabalho, as diversas áreas organizacionais de utilização do pessoal na reserva na efectividade de serviço, como fundamento da sua fertilidade:

- ◇ Logística;
- ◇ Cultural;
- ◇ Formação: IDN, IESM, EN/AM/AFA;
- ◇ Cooperação técnico-militar;
- ◇ Compromissos externos: MDN (Comissão de Educação Física, Liga dos Combatentes, IASFA/MNE/MJ (juizes e conselheiros militares);
- ◇ Estudos e projectos;
- ◇ Gestão de Recursos Humanos: Repartições de Recrutamento e Selecção e de Reservas e Reformados, Gabinete de Gestão de Carreiras;
- ◇ Específicos da Marinha: *Naval Control Shipping* e Autoridade Marítima (combate à poluição).

²⁰ Maria de Lurdes Quaresma, trabalho apresentado na conferência internacional “Pensar positivo – Agir pragmático” – Porto, Outubro de 2007 (Diário Digital / Lusa, 8 de Outubro de 2007).



b. Argumento funcional

A prontidão da Instituição Castrense dever-se-á avaliar também por uma capacidade credível de mobilização. A dispersão e arbitrariedade evidente dos factores de instabilidade política e a crescente assimetria e diversa natureza das situações de conflitos na história da Humanidade revelam a inconsciência (e inconsistência) de qualquer decisão no sentido de menosprezar a eventualidade de aumentar os efectivos de militares nas fileiras.

Por outro lado, os constantes avanços tecnológicos levam a que um militar afastado das novas tecnologias rapidamente se encontre numa situação de total incapacidade de operar equipamentos em permanente mutação. Se para os militares do activo constitui preocupação permanente a manutenção das suas qualificações profissionais, haverá que equacionar, para aqueles que se encontram sujeitos a uma convocação, as adequadas acções de formação e programas de treino, de molde a que o eventual recurso à sua efectiva mobilização possa resultar numa mais-valia. Daqui resulta uma necessidade funcional importante, que é a de investir em acções de formação destinadas ao pessoal na reserva, para colmatar o crescente desfasamento de capacidades – sobretudo para o exercício de funções cujo nível de especialização técnica assim o exija.

Aquilo a que se pode chamar de *ordem europeia*, com a gestão da confluência dos interesses dos Estados-Membros da UE, com as preocupações crescentes com uma política externa e de segurança comum (desde Maastricht) e a tentativa inerente de *comunitarização* da defesa europeia, tem evoluído, inegavelmente, no sentido de um *ambiente europeu* integrado, neste âmbito.

Deste cenário decorre o óbvio interesse do Estado português em manter, no âmbito de compromissos internacionais (ONU / NATO / UE²¹ / OSCE / CPLP²²), uma participação activa no âmbito da Defesa. Às reduções generalizadas dos quantitativos de militares e ao fim do SMO, não correspondeu uma diminuição das missões atribuídas às FFAA. Bem pelo contrário, aumentaram as solicitações ao nível da participação em operações humanitárias e de manutenção da paz.

²¹ Uma política de defesa comum na UE, perpetuada já no Tratado de Lisboa e projectada desde Maastricht, apontará para uma mobilização de meios militares com vista a uma participação em missões de manutenção da paz, prevenção de conflitos e o reforço da segurança internacional, num espírito de solidariedade entre os seus membros.

²² É a própria sede constitucional que adensa a sua relevância: “Portugal mantém laços especiais de amizade e cooperação com os países de língua portuguesa” (n.º 4 do art.º 7º da CRP).



Dispor de um sistema de defesa europeu implica desenvolver as capacidades militares, e Portugal quer participar no reforço da capacidade europeia de intervenção em crises internacionais (Teixeira: 2007).

c. Argumento financeiro

Face às suas valências e experiência adquirida, os militares na reserva, na efectividade de serviço, constituem-se como um recurso qualificado barato em termos globais, não obstante a inevitável sobrecarga financeira no orçamento do ramo, na exacta medida em que a sua manutenção naquela situação pode protelar a sua passagem à reforma.

Moralizar um novo conceito de reserva passará, necessariamente, por distinguir, do ponto de vista retributivo, os militares das diferentes situações. Tendo em vista a noção, imperativa, da equidade retributiva, considera-se que o militar que se encontra na efectividade de serviço não deverá auferir de igual vencimento, comparativamente aos que se encontram fora dela. Aliás, e como atrás já referenciado, o SCM nem sempre foi pago aos militares fora da efectividade de serviço, o que reflecte a consideração deste factor de equidade, ainda que transversal e eventualmente subordinado a outro tipo de prioridades político-legislativas.

A consideração deste factor de equidade – adjacente daqueloutro da moralização do conceito da reserva – parece-nos ser a medida justa para considerar diverso o que de facto não é igual. Esta conclusão, de foro conceptual, ancora naquela que é a perspectiva da gestão pública que assume maior relevo nas vicissitudes do processo decisório: o orçamento.

Efectivamente, é a análise do impacto orçamental de determinadas medidas legislativas que condiciona, não raras vezes, a sua vigência. E, portanto, até este argumento orçamental, sempre demolidor noutras circunstâncias de análise, serve para suportar a conclusão que temos reiterado ao longo do presente trabalho: a única solução que nos parece de acatar – e que não é a que hoje vigora – é a de não pagar SCM aos militares na situação de reserva fora da efectividade de serviço.

Se é certo que transborda do âmbito deste trabalho a análise de impacte financeiro das medidas relativas à figura da reserva e à sua implementação, a verdade é que será sempre um argumento extremamente válido, junto do poder político-legislativo, acaso mereça acolhimento uma mudança do rumo seguido desde a última alteração legislativa.



d. Nova abordagem à figura da reserva

Com vista a uma optimização do conceito de utilização do pessoal na reserva na efectividade de serviço, importará, na esteira de um planeamento institucional efectivo:

- ◇ Que seja aprovada e validada a identificação dos cargos a serem providos por militares do QP na situação de activo e/ou reserva na efectividade de serviço, distribuídos por áreas de interesse;
- ◇ Que sejam estabelecidos critérios para provimento daqueles cargos (valor absoluto, valor relativo, custo, interesse instituição vs. interesse pessoal, regime concursal, formação necessária, duração do empenhamento, etc);
- ◇ Que seja optimizado o Gabinete de Gestão de Carreiras²³ (GGC), no sentido de o transformar num ponto de apoio, informação e orientação dos militares (pré)reservistas, de molde a existir um estudo e programação real das circunstâncias funcionais em que os militares serão chamados a prestar serviço efectivo na reserva, conciliando as necessidades da instituição com o interesse individual, na esteira do acompanhamento de um *perfil de carreira*.

Gerir carreiras é, sobretudo, um processo de fases: planear, implementar e acompanhar, respeitando a interoperabilidade necessária com as necessidades individuais dos militares.

Assim sendo, propõe-se a reconfiguração do regime de reserva, através da criação de quatro novas formas distintas de prestação serviço nesta situação:

- ◇ **Reserva Definitiva** – para onde transitam os militares que, por limite de idade, passam àquela situação, sem manifesto interesse de permanecerem na efectividade de serviço. Este regime não sofre grandes alterações, sendo que é o regime existente para o pessoal não convocado para a efectividade de serviço. Ao fim de 5 anos, o pessoal nesta situação, tal como no regime vigente, transita para a situação de reforma. O militar mantém o direito ao suplemento de condição militar.
- ◇ **Reserva Contratual** – figura totalmente inovadora. O militar que atinja o limite de idade para a passagem à reserva tem a possibilidade de convencionar com o ramo um *contrato de prestação de reserva contratual*, com uma duração mínima de 2 e máxima de 5 anos. Tratando-se de uma verdadeira convenção, esta situação só terá lugar quando houver acordo e interesse mútuo do ramo e do militar. O militar pode

²³ O Despacho n.º 9/2006, de 19 de Abril, do superintendente dos Serviços do Pessoal, formalizou a prática de atendimento e aconselhamento do seu pessoal, no âmbito do desenvolvimento das respectivas carreiras, com o criado GGC, na dependência directa do director do Serviço de Pessoal e chefiado por um capitão-de-mar-e-guerra na situação de reserva.



ter interesse em permanecer na efectividade de serviço e o ramo pode aproveitar mais-valias técnicas e formativas muito específicas do militar, na sua área funcional. Findo o período contratual pré-estabelecido, o militar transita para a situação de Reserva Definitiva ou para a reforma, sendo que o período de prestação de contrato não suspende a contagem do período da reserva. O militar mantém o direito ao SCM, uma vez que se trata, também, de uma situação de reserva por limite de idade.

◇ **Reserva Eventual** – reformula totalmente a forma de prestação de serviço efectivo na reserva quando é o militar que, reunindo as condições, pede para passar à reserva e é autorizado. A *ratio* desta convocação sustenta-se nas valências particulares de cada militar, individualmente considerando, podendo, portanto, variar caso a caso. Os militares nesta situação permanecem, durante os 5 anos, numa situação de *reserva “on call”* – podem ser chamados a todo o tempo à efectividade de serviço, sem limite mínimo de tempo, constituindo um poder discricionário do ramo. Trata-se de uma rentabilização e moralização máxima do pessoal que, por sua iniciativa, decide passar á reserva: o SCM fica suspenso nesta situação, se o militar estiver *fora* da efectividade de serviço. Por outro lado, não se suspende a contagem de tempo na situação de reserva durante a prestação de serviço efectivo, de molde a compensar a obrigatoriedade de estar, em contínuo, susceptível de ser chamado à efectividade de serviço, sem limitações.

◇ **Reserva Compulsiva** – para esta tipologia de reserva transitarão os militares excluídos da promoção ao posto imediato por falta de mérito absoluto em dois anos consecutivos ou interpolados, ou por ser ultrapassado por um ou mais militares do mesmo posto e quadro especial na promoção por escolha (EMFAR, n.º 2 do art.º 154.º e sua remissão para o n.º 2 do art.º 185.º e para o art.º 189.º). Nesta situação, os militares não auferem de SCM e transitam para a reforma ao fim de 5 anos.

Resta analisar a situação dos militares cujo pedido de passagem à reserva foi indeferido. Considerando um período máximo de 5 anos, a contar do momento do pedido, pode ocorrer para estes militares uma de duas situações: 1) passagem à situação de reserva definitiva, por limite de idade 2) passagem à situação de licença ilimitada.

Conjugado com este figurino, há que atender aos seguintes aspectos, cuja reformulação teria de se perfilar lado a lado com a reconfiguração da figura:

◇ Vantagem de se saber qual é a altura exacta da passagem à situação de reforma, na Reserva Definitiva e na Reserva Contratual;



- ◇ O decurso do tempo na reserva não se suspende com a prestação de serviço efectivo, erguendo-se, *a contrario*, como factor motivacional;
- ◇ A utilização do SCM – apenas auferido nos casos em que se presta serviço efectivo e na Reserva Definitiva – como factor *moralizador* do conceito;

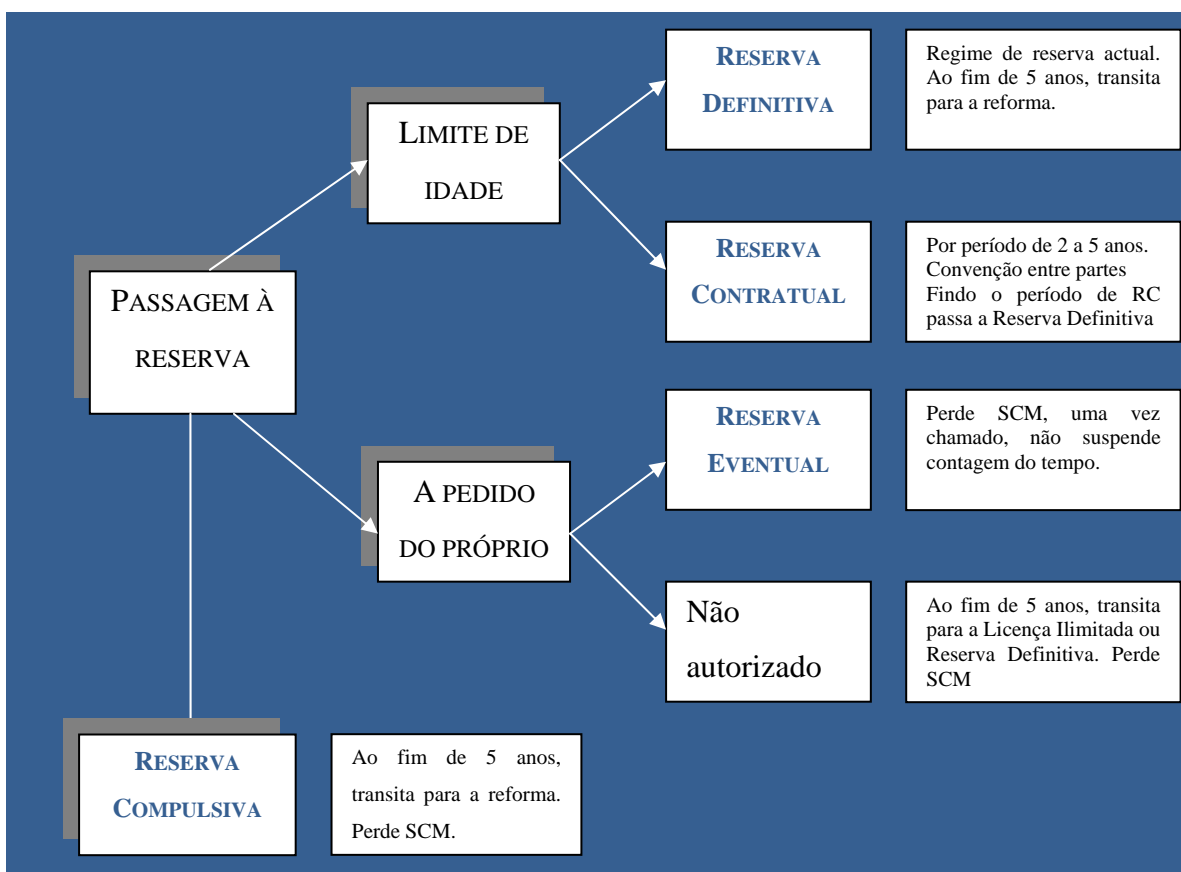


Figura 2

Nova configuração do regime de reserva

Presente o que antecede, e no actual contexto político de alteração de carreiras, seria de diligenciar no sentido de uma reformulação, construtiva, de uma figura cuja validade, necessidade e utilidade fica comprovada pelo presente trabalho.

e. Síntese conclusiva

Comprovada a necessidade de manter a figura da reserva, comprovada a necessidade de dispor de pessoal qualificado e experiente no desempenho de inúmeras funções adequadas à sua idade e condição física e psíquica, sem desviar os quantitativos operacionais da sua função principal, reconhece-se a dificuldade em gerir um universo regido por um quadro legal que deixa ao próprio a decisão de vir ou não a prestar serviço, excepto em casos pontuais de convocação pelo chefe do ramo.



Rentabilizar, moralizar e credibilizar a figura da reserva impõe-se como um passo decisivo no sentido de inviabilizar qualquer tentativa no sentido da sua extinção, através de análises políticas tempestivas e meramente economicistas, redutoras e alheias à *conditio* muito peculiar da Instituição Castrense. Se a sua reconfiguração e reconstrução pode ser um passo a considerar, no sentido do aumento da sua *ratio* e do seu aproveitamento, parece-nos ser de obviar qualquer caminho que leve à sua extinção.

Rentabilizar, pela análise cuidada, caso a caso, dos lugares a afectar a pessoal na reserva, dentro das necessidades dos ramos. *Moralizar*, através de uma separação clara dos militares na reserva que se encontram dentro e fora da efectividade de serviço, pela selecção dos mais aptos, com a correspondente compensação motivacional. *Credibilizar* pela sustentabilidade da gestão deste pessoal, criando regras e compromissos, quer da organização, quer dos militares a convocar, emprestando, desde logo, um cariz obrigatório para aqueles que transitam para a reserva antes de atingido o limite de idade imposto por lei.

Credibilizar e moralizar a figura passará por uma perspectiva bipartida: 1) a actividade gestionária do comando no sentido da criteriosa e transparente utilização da figura 2) a assumpção, por parte de cada militar, de que a reserva passará a ser uma possibilidade de prestar serviço em moldes diversos, circunstanciados por um melhor regime, mais eficaz, rentabilizado e de carácter mediatamente obrigatório.

Aproadas estas necessidades, alcançou-se o desiderato da optimização da figura da reserva suscitada pela terceira hipótese, com o desenho de uma nova abordagem do conceito.

5. Conclusões

A necessidade de salvaguardar a condição militar no que concerne ao desgaste físico e psicológico inerente determina a absoluta sustentabilidade de uma figura – ou patamar situacional -, de cariz transitório e cronologicamente anterior à situação de reforma. Ademais, reconheceu-se, na argumentação do presente trabalho, a existência de pessoal, neste universo específico, capaz de realizar funções válidas na efectividade de serviço. Esta tem sido a opção vigente do legislador. Aliás, estão previstos vários cargos lotacionais para pessoal na reserva na efectividade de serviço, o que demonstra pela *praxis* que o aproveitamento funcional de militares nestas condições é de manter.



Conclui-se que prevalecem pertinentes os motivos que justificam a existência da figura da reserva (primeira hipótese).

Alinha-se a mesma conclusão para a validade e pertinência das situações segundo as quais os militares na reserva podem prestar serviço efectivo (segunda hipótese), sustentada em argumentos de *ratio* estatutária, retributiva e quantitativa. Estes argumentos atestam a permanência da necessidade organizacional de utilização de pessoal nestas condições, cuja mais-valia técnica se alia, também, a uma perspectiva de gestão global da organização castrense, na conformidade das boas práticas orçamentais.

O regime de reserva actual edifica-se, contudo, viciadamente, em torno da necessidade de existência de um mecanismo regulador e descongestionante de carreiras. É este o vector fundamentante, no presente, da real razão da sustentabilidade da figura, o que pode subverter o aproveitamento das mais-valias da figura e pode, *in limine*, condicionar a credibilidade da mesma, donde sempre se inferirá que o *habitat* jurídico da situação de reserva reclama modelagem e reconfiguração.

O aproveitamento efectivo da figura da reserva é *multidisciplinar* e transversal a várias opções organizacionais, remuneratórias e legislativas. Não bastará apurar dos motivos que sustentam a necessidade da figura e mantê-la. É imperativo que se perscrute a *hierarquia* desses motivos, de molde a racionalizá-los e a adaptá-los a *critérios de transformação*. *Rentabilizar* o regime da reserva na efectividade de serviço, no sentido da sua optimização exige uma visão tripartida desta transformação: 1) planear organizacionalmente a estrutura do conceito 2) ponderar, avaliar e projectar o impacte retributivo e as transformações/adaptações remuneratórias necessárias 3) propor as alterações legislativas necessárias, no sentido da implementação do novo regime. Trata-se de analisar a anatomia interna das FFAA, racionalizando necessidades e ponderando as soluções adequadas e, só *a posteriori*, fazendo perfilar a (eventual) alteração legislativa necessária, contrariando assim a contínua tendência de fazer ajustar a organização castrense a alterações legislativas impostas, muitas das vezes à mercê de contributos dos ramos que podem nem sequer vir a ser considerados.

Apresentaram-se, nesta esteira, os argumentos que justificam uma nova abordagem da figura da reserva na efectividade de serviço (terceira hipótese), no sentido da sua optimização e, porque não, na criação de um novo *paradigma* da figura.



BIBLIOGRAFIA

- AAP 16(C) (1999), Allied Administrative Publication – *Manpower Policies and Procedures*.
- AFONSO, Aniceto, GOMES, Carlos de Matos (...) (1998). *Guerra Colonial – Angola, Moçambique, Guiné*. Lisboa: Diário de Notícias.
- ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA DEFESA NACIONAL (1993, 1995, 2001, 2005).
Ministério da Defesa Nacional.
- BANUS Y COMAS, D. Carlos (...). *Estudios e Historia Militar*. Barcelona: Revista Científico-Militar.
- CARRILHO, Maria (1985). *Forças Armadas e Mudança Política em Portugal no Séc. XX – Para uma explicação sociológica do papel dos militares*. Lisboa: Imprensa Nacional – Casa da Moeda.
- CEDN, Conceito Estratégico de Defesa Nacional. Resolução do Conselho de Ministros n.º 6/2003, de 20 de Dezembro de 2002.
- CORDEIRO, Major Paulo António dos Santos (2005). *A Gestão dos Militares na Situação de Reserva*. Lisboa: IESM.
- CRP, Constituição da República Portuguesa.
- DPN, Directiva de Política Naval 001/2006, de 15 de Fevereiro de 2006 (PAA 32 – Parte III);
- DSRH, Tarefa 17 – Relatório Final (2006). *Estudar, à Semelhança do que já Acontece Noutros Países NATO, o Recurso Mais Dinâmico a Pessoal na Reserva*. Lisboa: Estado-Maior da Armada – Divisão de Pessoal e Organização (Abril 2006).
- EMFAR, Estatuto dos Militares das Forças Armadas. Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, com a redacção da Lei n.º 25/2000, de 23 de Agosto, renumerado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 197-A/2003, de 30 de Agosto, com as alterações do Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de Setembro.
- FONTE, Coronel Valdemar José Moura da (2001). *Desempenho Funcional para Militares na Situação de Reserva na Efectividade de Serviço, que Permite o Complemento dos 36 anos de Serviço*. Lisboa: IESM.
- FUKUYAMA, Francis (2002), *O Nosso Futuro Pós-Humano*. 2.ª ed.. Lisboa: Quetzal.



- LDNFA, Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas (1982). Lei n.º 29/82, de 11 de Dezembro (alterada pela Lei n.º 18/95, de 13 de Julho, pela Lei Orgânica n.º 3/99, de 18 de Setembro, e pela Lei Orgânica n.º 4/2001, de 30 de Agosto).
- LOBOFA, Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas. Lei n.º 111/91, de 29 de Agosto (alterada pela Lei n.º 18/95, de 13 de Julho, e pela Lei Orgânica n.º 3/99, de 18 de Setembro).
- LOEMGFA, Lei Orgânica do Estado-Maior-General das Forças Armadas. Decreto-Lei n.º 48/93, de 26 de Fevereiro.
- LOMAR, Lei Orgânica da Marinha. Decreto-Lei n.º 49/93, de 26 de Fevereiro.
- LOMDN, Lei Orgânica do Ministério da Defesa Nacional. Decreto-Lei n.º 47/93, de 26 de Fevereiro (alterada pelo Decreto-Lei n.º 290/2000, de 14 de Novembro).
- MARTINS, General Ferreira (1945). *História do Exército Português*. Lisboa: Inquérito Limitada.
- MATOS, Coronel José Alberto da Costa (1990). *A Situação de Reserva e a Instituição Militar*. Lisboa: IAEM.
- NARCISO, Coronel Patrício, et al. (2007). *Militares na Reserva na Efectividade de Serviço. Um Desafio de Liderança*. Lisboa: IESM.
- PDE 5, Publicação do Exército n.º 5.
- PPA 10 (2006), Publicação de Pessoal da Armada – *Gestão de Recursos Humanos, Doutrina Básica e Procedimentos Gerais*. Lisboa - Estado-Maior da Armada.
- RADOS, Milan (2003). *A Política Externa da União Europeia*. Lisboa: O Espírito das Leis.
- SANTOS, Tenente-coronel Vítor Manuel Nunes dos (1999), *A Remuneração na Reserva e a Pensão de Reforma*. Lisboa: Jornal do Exército, n.º 474 (Junho 1999).
- TEIXEIRA, Nuno Severiano (2007), *Defence is our priority*, “The Guardian”, 26 de Setembro de 2007.



LISTA DE APÊNDICES

Apêndice "I" – Glossário de conceitos

Apêndice "II" – EMFAR (resumo do articulado)

Apêndice "III" – Abreviaturas dos postos

Apêndice "IV" – Argumento comparado

Apêndice "V" – Contrato para prestação de serviço efectivo por militares na reserva





APÊNDICE "I"

GLOSSÁRIO DE CONCEITOS

- Carreira militar – É o conjunto hierarquizado de postos, desenvolvida por categorias, que se concretiza em quadros especiais e a que corresponde o desempenho de cargos e o exercício de funções diferenciadas entre si (EMFAR – art.º 27.º).
- Cooperação Técnico-Militar com os PLP e Timor-Leste – Conjunto de acções que constituem simultaneamente um vector para a consolidação do sistema democrático dos países beneficiários, através da organização/formação de Forças Armadas apartidárias, garante do regular funcionamento das instituições e vector do desenvolvimento económico e social, através da formação de quadros e organização de estruturas funcionais (Anuário Estatístico da Defesa, 2005).
- Defesa Nacional – Tem por objectivos garantir, no respeito da ordem constitucional, das instituições democráticas e das convenções internacionais, a independência nacional, a integridade do território e a liberdade e a segurança das populações contra qualquer agressão ou ameaça externa (CRP – art.º 273.º - 2).
- Efectivos – Designa-se, genericamente, por efectivos o número de militares afectos às diferentes formas de prestação de serviço (EMFAR – art.º 42.º-1).
- Efectividade de serviço – Situação caracterizada pelo exercício efectivo de cargos e funções próprios do posto, classe, arma serviço ou especialidade definidos no EMFAR (EMFAR – art.º 43.º).
- Forças Armadas – A quem compete a defesa militar da República (CRP art.º 275.º).
- Operações Humanitárias – Acções conduzidas por organizações militares com o objectivo de auxiliar populações vitimadas por situações de emergência, cuja origem possa ter sido provocada por desastres naturais, catástrofes causadas por acções humanas, alterações civis e até, excepcionalmente, por situações de guerra (Anuário Estatístico da Defesa Nacional, 1995).
- Operações de Paz – Forma de resolução, prevenção e contenção de conflitos, através do uso do poder funcional, meios diplomáticos militares dos Estados, a fim de prevenir o recurso à violência entre antagonistas infra e intra-estadual (Anuário Estatístico da Defesa Nacional, 1995).



- Quadro de pessoal – Número de efectivos permanentes na situação do activo, distribuídos por categorias e postos, afectos ao desempenho de cargos e exercício de funções (EMFAR – art.º 163.º).
- Quadros especiais – Conjunto de lugares distribuídos por categorias e postos segundo a mesma formação de base ou afim (EMFAR – art.º 164.º).
- Relações Bilaterais de Defesa – Seleccionam e desenvolvem interesses concretos entre 2 Estados, completando de modo mais pontual e específico as relações ao nível multilateral (alianças, blocos, organizações internacionais). Desenham, no quadro bilateral, as modalidades de cooperação que vão desde as indústrias de defesa às trocas de visitas entre unidades similares, passando pelo intercâmbio de militares e a realização de cursos (Anuário Estatístico da Defesa Nacional, 1995).
- Reserva – É a situação para que transita o militar do activo quando verificadas as condições estabelecidas no EMFAR, mantendo-se, no entanto, disponível para o serviço (EMFAR – art.º 142.º).
- Reforma – É a situação para que transita o militar, no activo ou na reserva, nas condições estatutariamente estabelecidas (EMFAR – art.º 143 e 159.º).
- Tempo de serviço (contagem) – Conta-se como tempo de serviço, no sentido de serviço prestado ao Estado, o tempo de serviço militar, acrescido do prestado no exercício de funções públicas (EMFAR – art.º 44.º-1)
- Tempo de serviço efectivo – É o tempo de serviço prestado nas Forças Armadas ou em funções militares fora do seu âmbito, bem como noutras situações expressamente previstas no EMFAR (EMFAR – art.º 46.º e 182.º).
- Tempo de serviço militar – É o tempo de serviço efectivo acrescido das percentagens de aumentos legalmente estabelecidos (EMFAR – art.º 45.º).
- Situações em que se encontram os militares – Activo (no quadro, adido ao quadro ou supranumerário), reserva (fora ou na efectividade de serviço) e reforma (EMFAR – art.º 140.º, 171.º).
- Situações em relação à prestação de serviço – O militar no activo estará em: Comissão normal, comissão especial, inactividade temporária ou em licença sem vencimento (EMFAR – 144.º).
- Situações quanto à efectividade de serviço – O militar encontra-se na efectividade de serviço ou fora da efectividade de serviço (EMFAR – art.º 150.º).



APÊNDICE "II" EMFAR (RESUMO DO ARTICULADO)

Formas de prestação do serviço efectivo:		3.º	
Nos quadros permanentes	QP	4.º	
Em regime de contrato	RC	5.º	
Em Regime de voluntariado	RV		
Decorrente de convocação ou mobilização		6.º	
Situação quanto à prestação de serviço:		43.º	
Na efectividade de serviço			
Fora da efectividade de serviço	No cumprimento de penas		
	Ausência ilegítima ou deserção		
	Licença registada	99.º	
Situações dos militares (QP):		140.º	
Activo	Na efectividade do serviço	141.º	
	Fora da Efectividade do serviço	Comissão especial	
		Licença ilimitada	
		Licença registada	
		Cumprimento de penas	
	Quanto à prestação de serviço:		144.º
	Comissão normal	Nas FFAA	145.º
		Cargos militares fora do seu âmbito	
		Outros cargos	
	Comissão especial		146.º
	Inactividade temporária	Acidente ou doença	147.º
		Cumprimento de penas	
	Licença sem vencimento	Licença ilimitada	149.º
Licença registada			
Reserva	Na efectividade do serviço	Por decisão do CEM 142.º Por convocação 155.º A requerimento do próprio	
	Fora da efectividade do serviço		
	Ordinária	143.º	
Reforma	Extraordinária	160.º	
Situações quanto à efectividade de serviço:		150.º	
Na efectividade de serviço	Comissão normal		
	Inactividade temporária		
Fora da efectividade do serviço	Comissão especial		
	Licença ilimitada		
Situação em relação ao quadro especial:		171.º	
No quadro		172.º	
Adido ao quadro		173.º	
Supranumerário		174.º	

Quadro 1

EMFAR, Estatuto dos Militares das Forças Armadas. Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, com a redacção da Lei n.º 25/2000, de 23 de Agosto, renumerado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 197-A/2003, de 30 de Agosto, com as alterações do Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de Setembro.



APÊNDICE "III" ABREVIATURAS DOS POSTOS

Posto	Abreviatura	EMFAR
Anexo I		
Oficiais:	OFS	
Oficiais gerais	OGEN	
Almirante	General	ALM GEN
Vice-almirante	Tenente-general	VALM TGEN
Contra-almirante	Major-general	CALM MGEN
Comodoro (1)	Brigadeiro-general (1)	
Oficiais superiores		OSUP
Capitão-de-mar-e-guerra	Coronel	CMG COR
Capitão-de-fragata	Tenente-coronel	CFR TCOR
Capitão-tenente	Major	CTEN MAJ
Oficiais subalternos		SALT
Primeiro-tenente	Capitão (2)	1TEN CAP
Segundo-tenente	Tenente	2TEN TEN
Guarda-marinha	Alferes	GMAR ALF
Subtenente	-	STEN -
Aspirante a oficial	Aspirante a oficial	ASP ASP
Sargentos	SAR	
Sargento-mor	Sargento-mor	SMOR SMOR
Sargento-chefe	Sargento-chefe	SCH SCH
Sargento-ajudante	Sargento-ajudante	SAJ SAJ
Primeiro-sargento	Primeiro-sargento	1SAR 1SAR
Segundo-sargento	Segundo-sargento	2SAR 2SAR
Subsargento	Furriel	SSAR FUR
Segundo-subsargento	Segundo furriel	2SSAR 2FUR
Praças	PRÇ	
Cabo	Cabo-de-secção	CAB CSEC
Primeiro-marinheiro	Cabo-adjunto	1MAR CADJ
Segundo-marinheiro	Primeiro-cabo	2MAR 1CAB
Primeiro-grumete	Segundo-cabo	1GRT 2CAB
Segundo-grumete	Soldado	2GRT SOL

(1) - Por graduação; (2) - Não é considerado oficial subalterno
Militares em instrução – art.º 295.º



APÊNDICE "IV" ARGUMENTO COMPARADO

PAÍS	Tempo de serviço mínimo	Idade máxima	Vencimento	Reforma	Efectividade de serviço
Alemanha 	(passagem directa à Reforma)	53 / 63	75 %	58/60	- Até aos 65 anos - Exercícios 2/4 semanas - Comissões 4 meses
Brasil 	30	52 / 64	100 %	56 (praças) 68 (ofs gener.)	- 6 meses / 3 anos - Deixou serviço há menos 5 anos
Dinamarca 	(passagem directa à Reforma)	60	75 % (mínimo de 30 anos de serviço)	60	Apenas para alguns oficiais, em áreas específicas
Espanha 	20	58 / 61	(60%)	65	- Apenas em casos excepcionais - Existem lugares afectos a pessoal na reserva
EUA 	20 (não conta EN)	55/60	40 % melhores 3 anos + 3,5 % / ano, a partir 30	62	- Max 60 / 64 - Deixou serviço há menos 5 anos
Holanda 	(reservistas, por voluntariado)	58 (65)	70 %	65	- Convocação de reservistas, só voluntários.
Noruega 		57 / 60	75 %	60	
Reino Unido 	RFR- 6 RNR-Voluntários	50 / 55 (RFR)	RFR- 25 a 50 % (com 16 a 22 anos de serviço)	55/65	RFR - Decisão Governo RNR - Formação até 28 dias

RFR – Royal Fleet Reserve; RNR – Royal Naval Reserve

Quadro 2



APÊNDICE "V"
CONTRATO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EFECTIVO POR MILITARES
NA RESERVA

MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL

MARINHA



SUPERINTENDÊNCIA DOS SERVIÇOS DO PESSOAL

CONTRATO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EFECTIVO POR MILITARES
NA RESERVA

Atento o novo regime de reserva contratual, que a seguir de descreve:

- ◇ **Reserva Contratual** – O militar que atinja o limite de idade para a passagem à reserva tem a possibilidade de convencionar com o ramo um *contrato de prestação de reserva contratual*, com uma duração mínima de 2 e máxima de 5 anos. Tratando-se de uma verdadeira convenção, esta situação só terá lugar quando houver acordo e interesse mútuo do ramo e do militar. O militar pode ter interesse em permanecer na efectividade de serviço e o ramo pode aproveitar mais-valias técnicas e formativas muito específicas do militar, na sua área funcional. Findo o período contratual pré-estabelecido, o militar transita para a situação de Reserva Definitiva ou para a reforma, sendo que o período de prestação de contrato não suspende a contagem do período da reserva. O militar mantém o direito ao SCM, uma vez que se trata, também, de uma situação de reserva por limite de idade.



E os seguintes agrupamentos e áreas de interesse superiormente estabelecidos pela Marinha:

Áreas de Interesse	ACE		Núcleos de Interesse
Operações	1	CN – Terra	Comando Naval
	7	CN – Navios	
	5	DGAM	DGAM
	6	IH	IH
Administração	0	CEMA e VCEMA	Pessoal
	2	SSP	
	8	Fora da Marinha	
	3	SSM	SSM
	4	SSF	SSF

É estabelecido com o (NII) (posto) (classe) (nome), transitado para a situação de reserva, em (data), um contrato de prestação de serviço efectivo, nos seguintes termos:

- Data de início: _____
- Data de conclusão: _____
- Destinado a prestar serviço na área de (Operações / Administração), no seguinte núcleo: _____

Lisboa, (data)

Pela Marinha, (*)

O militar

(*) – VALM SSP, para oficiais gerais; CALM DSP, para CMG; chefe das Repartições de Oficiais ou de Sargentos e Praças, restantes militares, consoante a respectiva categoria.



LISTA DE ANEXOS

Anexo A – Resumo histórico

Anexo B - Efectivos de pessoal – Evolução

Anexo C – Militares na reserva

Anexo D – Militares na reserva na efectividade de serviço

Anexo E – Interpretações ao Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de Setembro

Anexo F – Critérios de apreciação de pedidos de passagem à reserva (Marinha)

Anexo G - Mapa do empenhamento da Marinha em acções CTM (Janeiro 2008)

Anexo H – Exército – NEP sobre prestação de serviço efectivo por militares na reserva

Anexo I – Argumento financeiro





ANEXO A

RESUMO HISTÓRICO

1. A figura da reserva

O bosquejo histórico abaixo relatado, no qual se procura destacar os momentos mais relevantes relativos à evolução da figura da reserva, foi obtido graças aos trabalhos realizados pelos coronéis Costa Matos (Matos, 1989/1990: 4-1), Moura da Fonte (Fonte, 2000/2001: 15) e major Santos Cordeiro (Cordeiro, 2003/2005: 10).

De uma forma breve, passam-se a referir algumas datas / períodos onde a figura da reserva (com diversas terminologias para um mesmo, ou semelhante, conceito, tais como: reforma, tropas auxiliares, milícias, 2.^a linha, ordenanças ...) assumiu um papel de relevo:

- Filipe III (IV de Espanha) – A “Reforma” pressupõe a disponibilidade dos quadros que transitam para esta situação, no desempenho de qualquer função, ainda que correspondente a um posto inferior. A remuneração era inferior à do activo;
- D. João IV – Reguladas as situações de “Reforma Ordinária” (do interesse próprio do militar, pelo que nem sempre era autorizada) e “Reforma Particular” (decorrente da idade ou da incapacidade física para prestar serviço no activo), sendo que qualquer uma delas vinculava o militar à instituição até ao seu óbito;
- Decreto, de 10 de Janeiro de 1689 (D. Pedro II) – Implementadas medidas compensatórias (abono vitalício do soldo) aos que se afastavam do serviço por incapacidade física;
- Alvará de Lei, de 18 de Dezembro de 1790 – Introduziu, definitivamente, o ressarcimento do soldo ao militar que transitasse para a reforma, em função do tempo de serviço activo. O soldo por inteiro era assegurado aos que contassem entre 35 e 40 anos de serviço. Importa relevar que esta regulamentação teve como consequência a permanência de militares na efectividade de serviço;
- Decreto, de 30 de Dezembro de 1806 – Com a finalidade de garantir as capacidades em efectivos militares e, primordialmente, permitir o cumprimento do tempo mínimo de serviço necessário para se auferir do soldo por inteiro (35 anos de serviço), foram criadas as “Companhias de Veteranos”, constituídas por sargentos e praças na “reforma”, e comandadas por oficiais reformados;



- Carta de Lei, de 22 de Junho de 1863 – Regula a possibilidade de oficiais transitarem para a situação de reforma, com 35 anos de “bom serviço” e 55 anos de idade. O serviço de campanha seria contado pelo dobro do tempo, e o prestado nas possessões ultramarinas adicionado de metade;
- Carta de Lei, de 1887 – Institui um novo ordenamento para a reforma dos oficiais e respectiva retribuição monetária. A reforma passa a ter duas categorias: Ordinária – com 15 ou mais anos de serviço e incapacidade para o desempenho de funções no activo, e a Extraordinária – com qualquer tempo de serviço e incapacidade para o serviço efectivo, resultante de ferimento ou desastre em combate, manutenção da ordem pública ou desempenho de outros deveres militares;
- Decreto de Lei, de 13 de Maio de 1896 – Implementou a transição para a situação de reforma por imperativos de idade. Até então, competia à Junta Militar de Saúde (Carta de Lei de 1887) determinar a transição para a “Reforma Ordinária” ou “Reforma Extraordinária”, em conformidade com a incapacidade avaliada;
- Decreto, de 16 de Dezembro de 1897 – Cria o “Quadro de Auxiliares”, algo já muito próximo do actual conceito de “Reserva”. Para aquele quadro transitavam os oficiais que, deixando o serviço activo por limite de idade, mantinham faculdades e aptidões que convinha aproveitar. Ali permanecia por cinco anos, sendo-lhe vedada qualquer promoção, bem como o regresso ao quadro do activo. Passado este período, transitava para a reforma;
- Decreto, de 12 de Junho de 1901 – Reguladas as diferentes situações, e condições, em que se podiam encontrar os oficiais: No “Exército Activo”, poderiam estar na “Actividade” ou na “Inactividade”, fora dele, na “Reserva” ou na “Reforma”. A transição para a reserva dependia do limite de idade, incapacidade física, desistência de concurso ou não satisfação de provas para promoção aos postos de major e de general, ou, ainda, a requerimento voluntário. A permanência na situação de reserva, por cinco anos, garantia a promoção ao posto de capitão. Aos oficiais que não possuíssem tempo de serviço suficiente para a reforma era-lhes facultada a permanência na reserva, desde que reunissem qualidades e aptidões físicas comprovadas. A incapacidade para todo o serviço, resultante de falta de aptidão física ou incapacidade moral, colocava o militar na situação de reforma;
- Decreto, de 25 de Maio de 1911 – Altera alguns pressupostos da passagem à situação de reserva. Mantendo o limite de idade e a incapacidade para o serviço activo, inclui a não satisfação das provas de aptidão para ascensão ao posto superior



(até então, apenas se verificava nas promoções a major e a general), e a requerimento, quando completados 35 anos de serviço e 60 de idade, com algumas restrições neste pressuposto. A reforma contemplava a “Reforma Ordinária”, quando a incapacidade promulgada não fosse motivada pelo serviço, e “Reforma Extraordinária”, quando a incapacidade se encontrasse relacionada com o serviço ou motivada por incapacidade profissional. O vencimento auferido na reserva era calculado em função dos anos de serviço prestados;

- 1937 – O conceito de reserva volta a aplicar-se à capacidade de recrutamento e mobilização;
- 1965 – É publicado o “Estatuto do Oficial da Forças Armadas”, que pormenoriza as situações em que transita para a reserva, não modificando os aspectos essenciais até então em vigor;
- 1974 – A passagem à situação de reserva, a requerimento do interessado, passou a exigir 60 anos de idade e 36 de serviço. Podia, igualmente, ocorrer, se concedida, com os mínimos de 40 anos de idade e 20 de serviço;
- Portaria n.º 524/75, de 28 de Agosto – foram reguladas novas alterações, motivadas pelo excesso de quadros decorrentes do final da denominada “Guerra Colonial”. Foi criada a figura de “Adido ao Quadro”, para onde transitavam os oficiais no activo ao atingirem determinada idade, mantendo-se na efectividade de serviço, mas incapacitados do desempenho de funções de comando. Transitavam para a reserva os militares que desistiam ou não obtivessem aproveitamento nos cursos de promoção, não seleccionados para o curso de promoção a oficial general ou duas vezes preteridos na promoção a oficial general. Surgiram as figuras de “Reserva fora da efectividade de serviço” e “Reserva na efectividade de serviço” (aqui incluídos: os militares que para ali transitavam a requerimento dos próprios; os que por qualificações e / ou aptidões adquiridas fosse do interesse da Instituição manter ao serviço e em situações particulares de guerra, estado de sítio ou emergência, exercícios e manobras). Aqueles que transitam para a reserva por motivos disciplinares encontravam-se impedidos de aceder àquela situação;
- Decreto-lei n.º 514/79, de 28 de Dezembro – Reduz o número de anos de serviço necessário para transitar para a situação de reserva, por motivos de idade, de 15 para 5 anos. Estabelece como cláusula bastante para requerer a passagem à reserva, o possuir o mínimo de 36 anos de serviço (até aqui, eram necessários 60 anos de idade e 36 de serviço e, no mínimo, 40 de idade e 20 de serviço);



- Lei n.º 11/89, de 1 de Junho – Define as Bases Gerais da Condição Militar e refere a situação de “Reserva”;
- Decreto-Lei n.º 34-A/90, de 21 de Dezembro de 1989 – Legisla o Estatuto dos Militares das Forças Armadas confirmando a situação de reserva como exclusiva da condição militar. Termina com a situação administrativa criada pela Portaria 524/75, transitando o militar directamente para a reserva uma vez atingido determinado limite de idade. Aos militares que atingissem o limite de idade, sem que perfizessem os 36 anos de serviço, era-lhes facultada a permanência na efectividade de serviço, de forma a não verem prejudicadas as suas remunerações de reforma. Estipula um período máximo de permanência na reserva em 9 anos, seguidos ou interpolados. Posteriormente, este período foi reduzido para 5 anos e a idade limite de passagem à reforma passou de 60 para 65 anos de idade.

2. A Reforma e a Reserva na efectividade de serviço

A idade de reforma obrigatória só apareceu nos finais do séc. XIX, quando se verificou que um número cada vez maior de pessoas começou a alcançar maior esperança de vida (Fukuyama, 2002: 109, 110).

O conceito de reforma, nos moldes como hoje é conhecido, foi introduzido em 1790 e encontrava-se associado a um afastamento definitivo do serviço por comprovada incapacidade.

Em 1806 (Decreto, de 30 de Dezembro), os militares reformados que constituíam as “companhias de ordenanças” destinavam-se a guarnecer estabelecimentos militares.

Em 1896 (Decreto, de 13 de Maio), tendo-se definido, pela primeira vez, os limites de idade para a prestação de serviço no “Exército activo” (que oscilavam entre os 60 e os 70 anos), manteve-se a capacidade de recurso aos oficiais na reforma em “serviços sedentários”.

A figura de reserva, criada em 1901 (Carta de Lei, de 12 de Junho), pressupunha a disponibilidade para a prestação de serviço activo, com uma grande probabilidade de utilização dos efectivos nesta situação em certos serviços.

O Decreto, de 27 de Maio de 1911, referia, no seu preâmbulo, a obrigatoriedade da prestação de serviço por parte dos oficiais na reserva, em obediência a um *princípio da mais alta moralidade*, que para além de uma *feição acentuadamente económica*, aproveitava *homens competentes, cuja experiência foi adquirida na execução de análogos*



serviços. Pretendia-se libertar os oficiais do activo de tarefas de carácter essencialmente sedentário que, sem prejuízo, poderiam ser desempenhadas por aqueles que, não tendo já o vigor físico indispensável para os violentos serviços da actividade, ainda poderiam ser muito úteis ao seu país.

Desta forma, e de acordo com as suas aptidões, os oficiais eram chamados a desempenhar funções em “*comissões de carácter permanente*” ou em “*comissões eventuais*”.

O Decreto n.º 17378, de 27 de Setembro de 1929 mantém a obrigatoriedade da prestação de “*qualquer serviço*”, sendo que, mais tarde, em 1937, se estabelecia que, em tempo de paz, apenas poderiam ser colocados “*no Ministério da Guerra e órgãos deles dependentes ou na organização territorial do Exército*”, mantendo a sua mais ampla utilização numa prestação de “*todo o serviço militar*” para situações de guerra.

Esta configuração mantém-se, genericamente, até ao Estatuto de 1990.

O “Estatuto do Oficial das Forças Armadas” de 1965 mantém a possibilidade de convocação dos oficiais na situação de reserva para prestarem serviço efectivo, compatível com o seu posto e estado físico, não especificando o tipo de funções ou actividades em que podem vir a ser utilizados, definindo, pela negativa, que não poderão comandar unidades ou subunidades.



ANEXO B

EFFECTIVOS DE PESSOAL (EVOLUÇÃO)

Título	Quadro
Efectivos QP / RC / RV / SEN (1993 / 1995)	3
Efectivos QP / RC-RV / SMO / Civis (2003 / 2007)	4
Evolução dos efectivos (Marinha – 1995 / 2007)	5
Evolução dos efectivos (Força Aérea – 1984 / 2007)	6
Pessoal afecto ao MDN	7/8



EFFECTIVOS (QP/RC/RV/SEN) – 1993 / 2005

Ano	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
MAR	QP	9470	9339	9231	9069	8937	8665	8130	7968	7890	7759	7061
	RC/RV	1684	3362	3556	2765	2442	1889	2534	2299	2547	2855	2960
	SEN	3058	3390	1625	1727	1762	1678	607	356	465	142	
EXER	QP	7344	7632	7676	7610	7654	7512	7268	7171	7065	7002	6511
	RC/RV	5239	11095	12239	12003	10894	10640	11163	10569	11386	12714	13911
	SEN	40349	30898	35787	24542	27026	25137	6170	2977	8644	3626	
FAP	QP	4477	4254	4212	4102	4086	3977	3740	3726	3704	3728	3703
	RC/RV	3720	3742	3469	2740	2811	2907	3107	3147	3543	3491	3486
	SEN	2568	3130	1480								
TOTAL	QP	21291	21225	21119	20791	20677	20154	19484	19138	18665	18489	17275
	RC/RV	10643	18199	19264	17508	16147	15436	16824	16411	17476	19050	20357
	SEN	45975	37418	38892	26269	28788	26815	6777	3333	9109	3768	
Σ	77909	76842	79275	64558	65612	62405	41995	39295	44385	39903	37539	37632

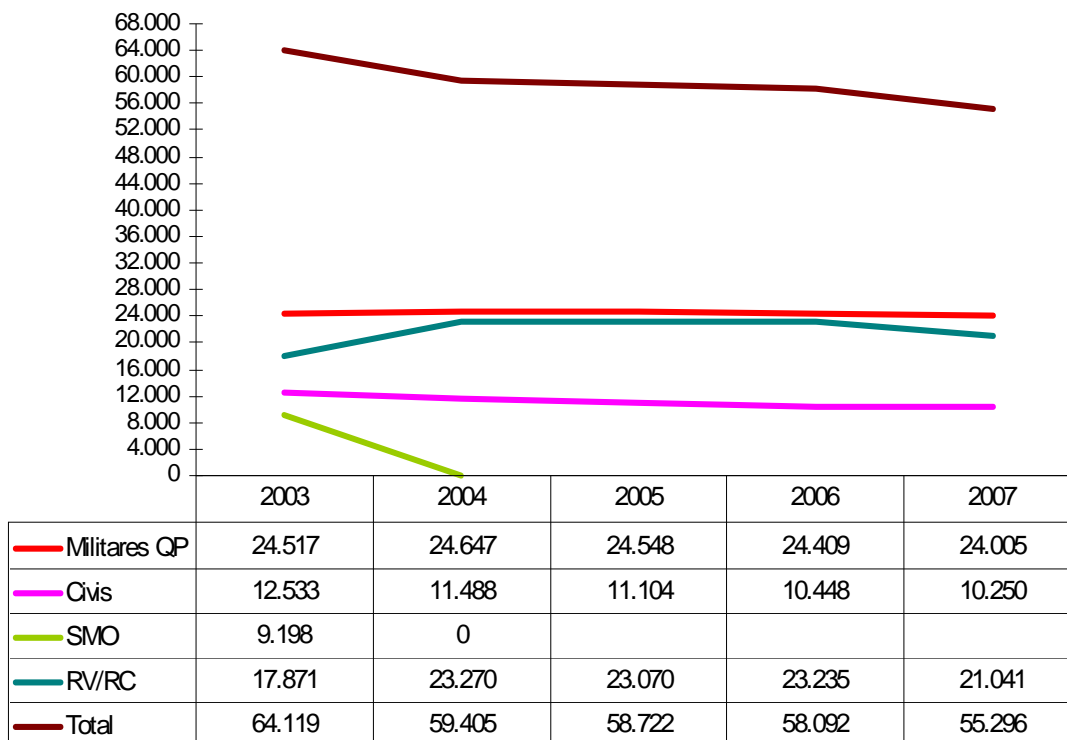
Fonte: Anuário Estatístico da Defesa Nacional, 1993/1995/2001/2005

QUADRO 3



EFFECTIVOS (QP / RV-RC / SMO / CIVIS)

- 2003 / 2007 -

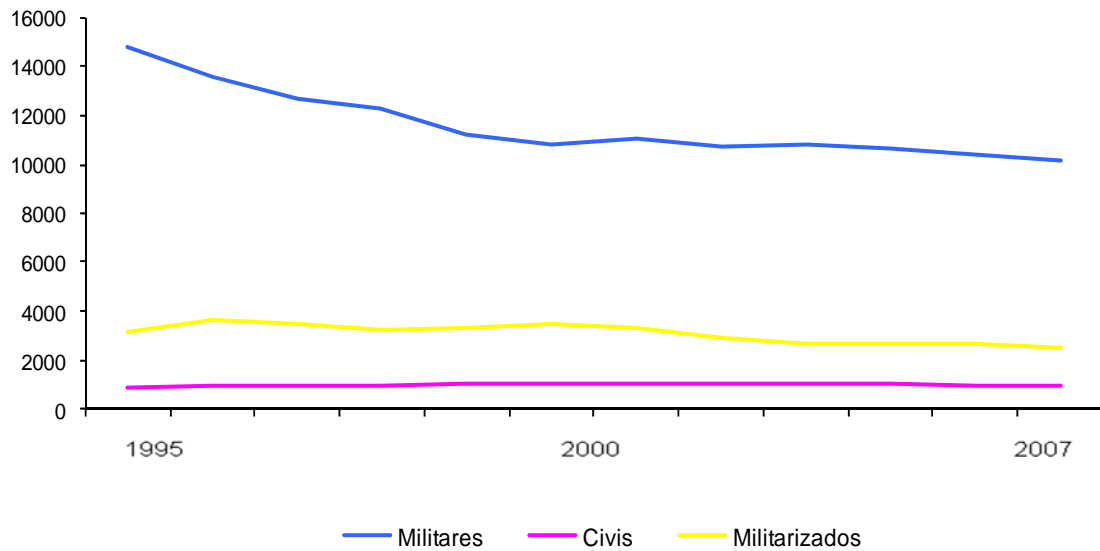


Quadro 4

Fonte: Painel “Modernização da Gestão no Âmbito da Defesa Nacional”, MDN-Secretaria-Geral, IESM 21NOV07.



MARINHA - EVOLUÇÃO DOS EFECTIVOS

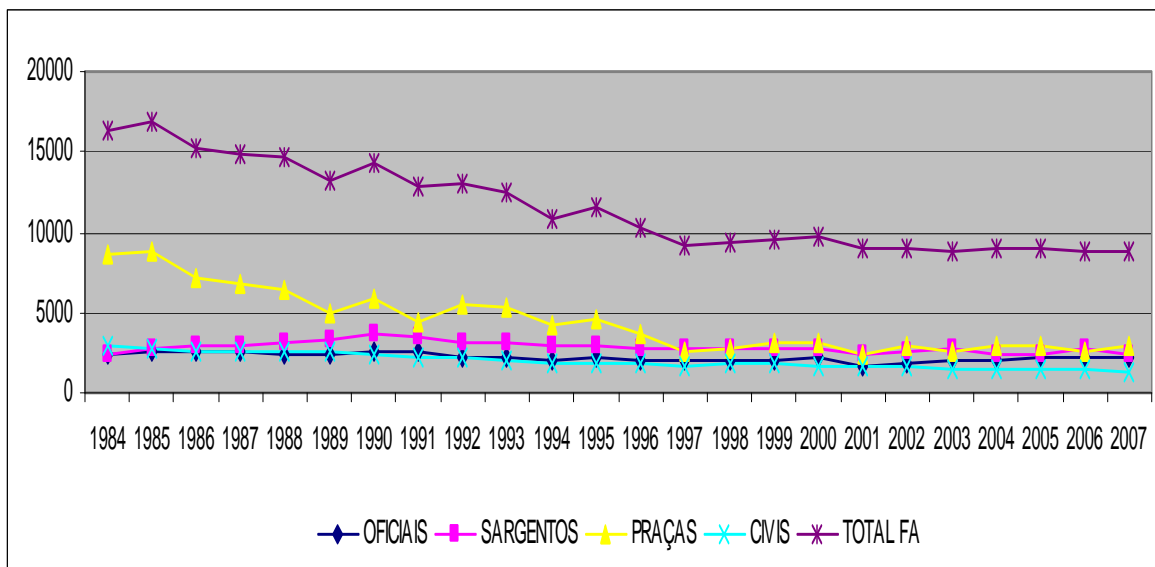


Quadro 5

Fonte: SUBCEMA, IESM, 11DEZ07



FAP - EVOLUÇÃO DOS EFECTIVOS



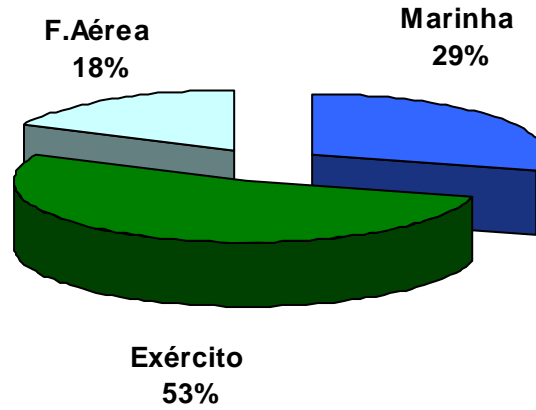
Quadro 6

Fonte: SUBCEMFA, IESM, 11DEZ07



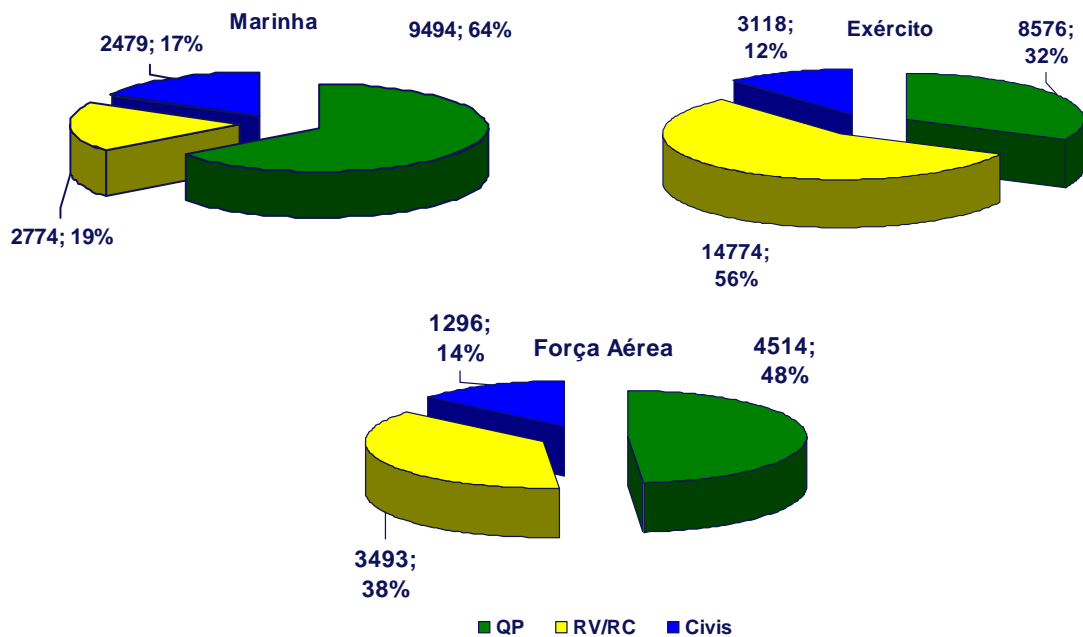
PESSOAL AFECTO AO MDN

- POR RAMO-



Quadro 7

- Por Ramo e Forma de Prestação de Serviço –



Quadro 8

Fonte: Painel “Modernização da Gestão no Âmbito da Defesa Nacional”, MDN-Secretaria-Geral, IESM 21NOV07.



ANEXO C

PESSOAL NA RESERVA

Título	Quadro
--------	--------

Pessoal militar segundo regime e situação	9
Militares do QP (2000 / 2004)	10
Evolução do pessoal militar do QP (2000 / 2005)	11
Passagens à reserva (Marinha)	12



PESSOAL NA RESERVA

4.1 – PESSOAL

4.1.1 – Pessoal Militar

4.1.1.1 – Pessoal Militar, Segundo Regime e Situação, em 31DEZ

Ano: 2005

Situação	Ramo das FA	Marinha	Exército	Força Aérea	TOTAL
QPa Quadro Permanente (Activo)		7.061	6.511	3.703	17.275
RC Regime de Contrato		2.958	12.924	3.486	19.368
RV Regime de Voluntariado		2	987	-	989
	SUBTOTAL	10.021	20.422	7.189	37.632
QPrs Quadro Permanente (Reserva)		2.440	1.339	766	4.545
QPrf Quadro Permanente (Reforma)		5.894	8.335	3.473	17.702
	SUBTOTAL	8.334	9.674	4.239	22.247
	TOTAL	18.355	30.096	11.428	59.879

Quadro 9

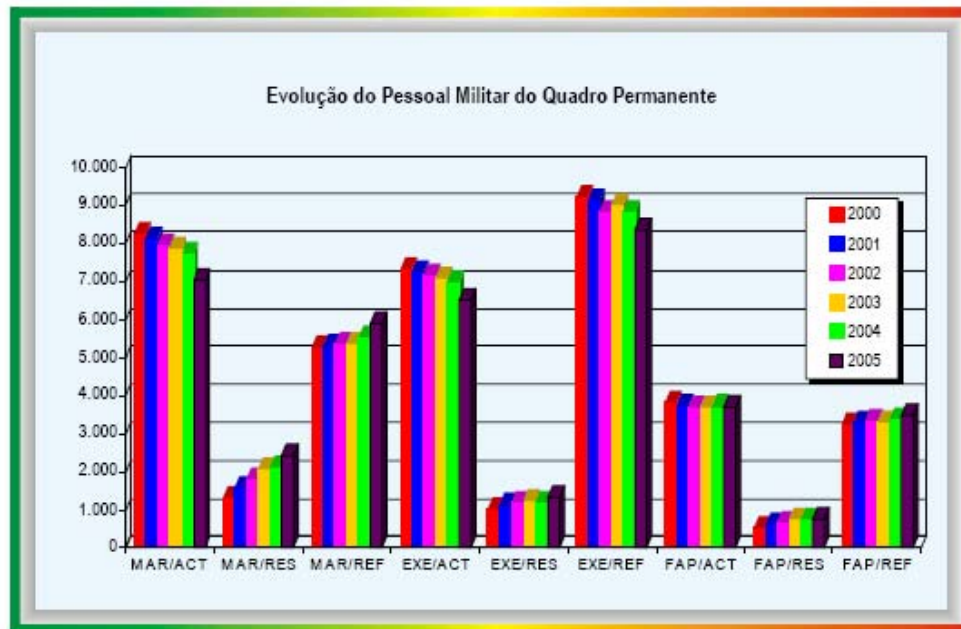
4.1.1.2 – Dados Retrospectivos dos Últimos Cinco Anos

4.1.1.2.1 – Militares do Quadro Permanente

Situação	Ramo das FA	Marinha	Exército	Força Aérea	TOTAL
QPa - Quadro Permanente (Activo)	2004	7.759	7.002	3.728	18.489
	2003	7.890	7.065	3.704	18.659
	2002	7.968	7.171	3.726	18.865
	2001	8.130	7.268	3.740	19.138
	2000	8.282	7.358	3.844	19.484
QPrs - Quadro Permanente (Reserva)	2004	2.108	1.222	760	4.090
	2003	2.068	1.253	769	4.090
	2002	1.825	1.189	691	3.705
	2001	1.606	1.140	636	3.382
	2000	1.339	1.045	555	2.939
QPrf - Quadro Permanente (Reforma)	2004	5.537	8.847	3.387	17.771
	2003	5.392	9.035	3.332	17.759
	2002	5.370	8.857	3.368	17.595
	2001	5.328	9.136	3.309	17.773
	2000	5.297	9.239	3.320	17.856

Quadro 10

Fonte: Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2005



MAR – Marinha; EXE – Exército; FAP – Força Aérea Portuguesa
ACT – Activo; RES – Reserva; REF – Reforma

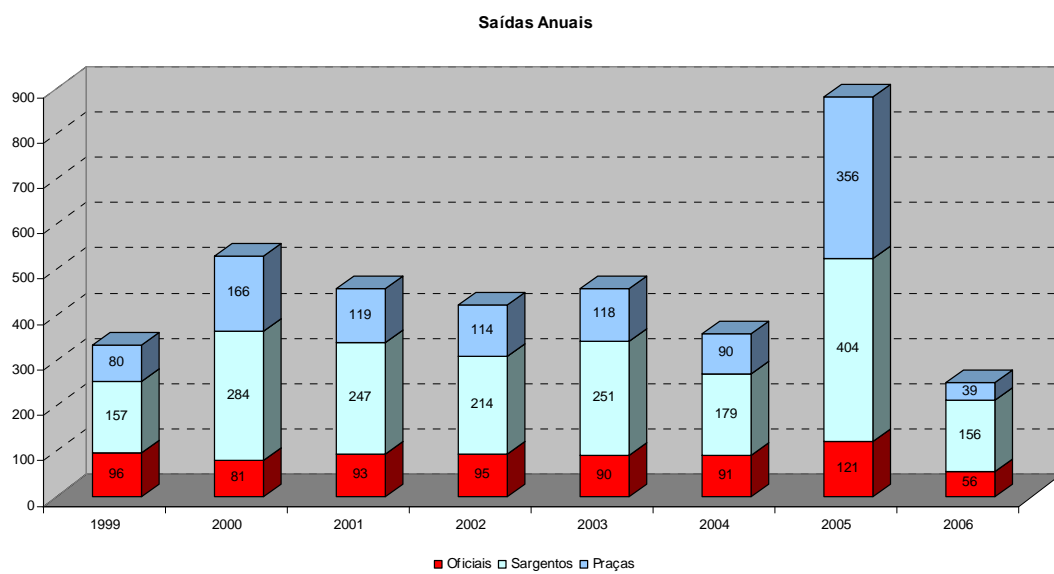
Quadro 11

Fonte: Anuário Estatístico da Defesa Nacional - 2005



PASSAGENS À RESERVA

(MARINHA)



Quadro 12

Fonte: Painel “A Administração dos Recursos Humanos”. Marinha – DSP. IESM - 16NOV07



ANEXO D

MILITARES NA RESERVA NA EFECTIVIDADE DE SERVIÇO

Título	Quadro
Marinha (1994 / 2007)	13
Exército (1994 / 2007)	14
Força Aérea (1994 / 2007)	15
Efectivos militares do QP na efectividade de serviço	16/17
Pessoal militar segundo regime e situação (Marinha)	18
Militares segundo estr. hier. por postos e formas de prestação de svc. (MAR)	19
Por categorias (Marinha)	20
Quantitativos autorizados / existências / efectivos (Marinha)	21
Oficiais / sargentos (Exército – 31OUT07)	22
Loções para militares da reserva na efectividade de serviço (Marinha)	23
Outros cargos para militares na RES na EFECT SVC (Marinha)	24
DSRH – Tarefa 17 (Marinha)	25/29



MILITARES NA RESERVA NA EFECTIVIDADE DE SERVIÇO

(1994 / 2007)

Ramo	Marinha													
Ano	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07
Oficiais	86	91	69	69	70	83	93	93	93	97	107	101	120	142
Sargentos	25	20	20	20	18	20	23	15	15	16	15	15	75	70
Praças	15	15	15	15	15	15	15	18	18	21	25	23	142	120
Total	126	126	104	104	103	118	131	126	126	134	147	139	337	332

Quadro 13

Ramo	Exército													
Ano	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07
Oficiais	239	216	206	196	190	175	165	165	170	170	152	152	152	152
Sargentos	210	160	150	140	140	125	115	115	105	105	65	65	65	65
Praças	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5	5	5	5
Total	449	376	356	336	330	300	280	280	280	280	222	222	222	222

Quadro 14

Ramo	Força Aérea													
Ano	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07
Oficiais	53	53	53	48	48	48	51	72	76	76	76	80	75	75
Sargentos	40	40	40	35	35	35	35	35	31	31	31	40	45	45
Praças	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	93	93	93	83	83	83	86	107	107	107	107	120	120	120

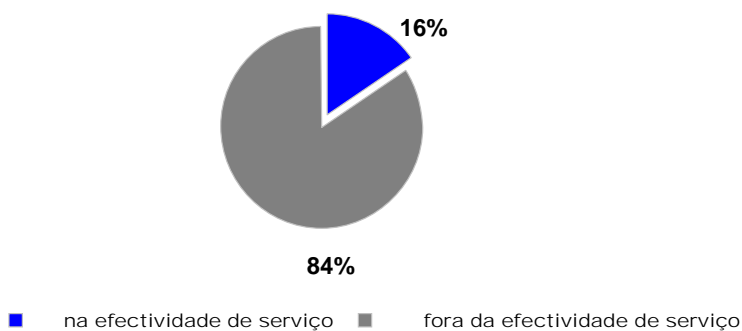
Quadro 15



EFFECTIVOS MILITARES DOS QP NA RESERVA

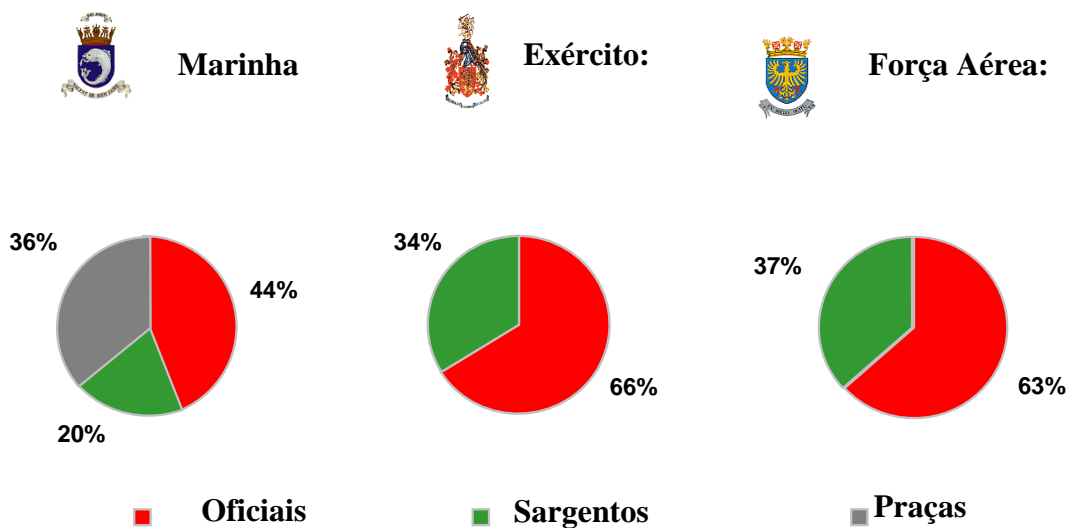
NA EFFECTIVIDADE DE SERVIÇO

Os militares dos QP na situação de reserva na efectividade de serviço (702) representam cerca de 16% do total dos militares que se encontram na situação de reserva (4.494).



Quadro 16

A distribuição percentual, por categoria, em cada ramo das FFAA, é a seguinte:



Quadro 17

Fonte: MDN - DGPRM



2.1 - PESSOAL

2.1.1 - Pessoal Militar

2.1.1.1 - Pessoal Militar, segundo regime e situação, em 31 DEZ

Ano:2006

Situação	TOTAL	%
Qpa Quadro Permanente (Activo)	7.344	39,78
RC Regime de Contrato	2.687	14,56
RV Regime de Voluntariado	2	0,01
SUBTOTAL	10.033	54,36
QPrs Quadro Permanente (Reserva)	2.262	12,25
QPrf Quadro Permanente (Reforma)	6.162	33,39
SUBTOTAL	8.424	45,64
TOTAL	18.457	100,00

Quadro 18

2.1.1.3 - Militares segundo a estrutura hierárquica por postos (a) e formas de prestação de serviço

Ano:2006

Categorias e Postos Militares		QP Activo	RC	RV	SUBTOTAL	RES	REF	SUBTOTAL	TOTAL
Oficiais Generais	Almirante	2	-	-	2	2	5	7	9
	Vice-Almirante	9	-	-	9	12	37	48	58
	Contra-Almirante	21	-	-	21	20	67	87	108
	SUBTOTAL	32	-	-	32	34	109	148	176
Oficiais	Capitão-de-Mar-e-Guerra	131	-	-	131	204	388	592	723
	Capitão-de-Fragata	224	-	-	224	122	212	334	558
	Capitão-Tenente	293	-	-	293	61	170	231	524
	1º Tenente	293	-	-	293	44	518	862	855
	2º Tenente	249	104	-	353	1	20	21	374
	Guarda-Marinha; Subtenente	75	82	-	157	-	1	1	158
	Aspirante a Oficial	-	49	-	49	-	-	-	49
SUBTOTAL	1.285	236	-	1.600	432	1.309	1.741	3.241	
Sargentos	Sargento-Mor	68	-	-	68	195	408	604	672
	Sargento-Chefe	152	-	-	152	134	260	394	546
	Sargento-Ajudante	525	-	-	525	479	1.262	1.741	2.266
	1º Sargento	1.242	-	-	1.242	304	1.053	1.357	2.599
	2º Sargento	455	20	-	475	5	89	94	569
	Subsargento	-	8	-	8	-	-	-	8
	2º Subsargento	-	-	-	-	-	-	-	-
SUBTOTAL	2.442	28	-	2.470	1.118	3.072	4.180	6.880	
Praças	Cabo	2.452	-	-	2.452	671	1.416	2.087	4.539
	1º Marinheiro	1.153	155	-	1.308	7	217	224	1.532
	2º Marinheiro	-	1.254	-	1.254	-	8	8	1.262
	1º Grumete	-	424	2	426	-	21	21	447
	2º Grumete	-	591	-	591	-	10	10	601
SUBTOTAL	3.605	2.424	2	6.031	678	1.672	2.350	8.381	
TOTAL	7.344	2.687	2	10.033	2.282	6.162	8.424	18.457	

(a) Quadro anexo I ao Artigo 26º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas

Quadro 19

Fonte: Anuário Estatístico da Marinha – 2006



2.1.1.12 - Militares na Reserva, na efectividade de serviço, por categorias

Categorias e Postos Militares		Ano:2008 Nº
Oficiais Generais	- Almirante	-
	- Vice-Almirante	4
	- Contra-Almirante	11
SUBTOTAL		15
Oficiais	- Capitão-de-Mar-e-Guerra	84
	- Capitão-de-Fragata	36
	- Capitão-Tenente	14
	- 1º Tenente	4
	- 2º Tenente	-
	- Guarda-Marinha: Subtenente	-
SUBTOTAL		138
Sargentos	- Sargento-Mor	6
	- Sargento-Chefe	4
	- Sargento-Ajudante	13
	- 1º Sargento	35
- 2º Sargento	3	
SUBTOTAL		61
Praças	- Cabo	92
	- 1º Marinheiro	2
SUBTOTAL		94
TOTAL		308

Quadro 20

Fonte: Anuário Estatístico da Marinha – 2006



QUANTITATIVOS AUTORIZADOS / EXISTÊNCIAS / EFECTIVOS
(Marinha)

Categorias	Autorizados			Existências			Necessidades				
	QP-ACT	QP-RES	RC	Total	QP-ACT	QP-RES	RC	Total	QP-ACT	RC	Total
Oficiais	1445	120	250	1815	1120	131	248	1499	1456	202	1658
Sargentos	2865	75	44	2984	2262	32	16	2310	2650	42	2692
Praças	4436	142	2615	7293	3645	90	2347	6082	4018	1777	5795
Total	8746	337	2909	12092	7027	253	2611	9891	8124	2021	10145

CEP's

Categorias	ACTIVO		RESERVA	
	Autorizado	Existência	Autorizado	Existência
Of. Gerais	12	10	8	4
Oficiais	163	148	60	26
Sargentos	151	149	41	3
Praças	124	79	7	6
TOTAL	450	386	116	46

Fonte: Painel "A Administração dos Recursos Humanos". Marinha – DSP. IESM - 16NOV07



(Referido a 31OUT07)			Of	Sarg	TOTAL
RAMO	ACTIVO	QP	2.074	3.653	5.730
	RESERVA		69	51	120
Subtotal			2.143	3.704	5.850
FORA RAMO	ACTIVO	QP	376	371	747
	RESERVA		70	55	125
Subtotal			446	426	872
TOTAL			2.589	4.130	6.722

Quadro 22

Fonte: Painel “A Administração dos Recursos Humanos”. Exército – DARH. IESM - 16NOV07



MARINHA

LOTAÇÕES PARA MILITARES DA RES. NA EFECT. SVC.

UNIDADE	POSTO	CLASSE	QUANT.
ACADEMIA MARINHA	OSUP	QQ	1
AQUARIO V GAMA	OSUP	QQ	2
	SALT	OT	1
AUTORNAC NAVEG	CMG	M	1
BIBL C MARINHA	CALM	QQ	1
	OSUP	QQ	2
C APROV LEITO MAR	VALM	M	1
	OSUP	QQ	1
C CULTURAL MAR	OSUP	QQ	1
C DOMINIO PUBL MAR	VALM	M	1
	CALM	QQ	1
CAP P PENICHE	CAB	QQ	1
CEFA	CMG	M	1
CNED	CAB	QQ	2
CONS S DISC ARMADA	GRAL	QQ	5
CRUZ V PORTUGUESA	OSUP	QQ	6
	1/2 SAR	QQ	2
DEPMAR NORTE	OSUP	EMQ	1
	OSUP	M	1
DGAM	OSUP	AN	1
	OSUP	QQ	3
DIR FAROIS	CMG	M	1
DSF	CFCT	QQ	1
DSP-GEP	OSUP	QQ	1
EMA	CMG	M	1
	1/2 SAR	QQ	1
EMA-SUB-REG	CMG	M	1
ESC NAVAL	CMG	QQ	1
ETNA-DFG	SAJ	O	2
HM	OSUP	QQ	1
	CALM	QQ	1
IASFA	CMG	QQ	1
	OSUP	QQ	1
IASFA-CASA	CMG	QQ	1
	SALT	OT	3
IASFA-CASO	OSUP	QQ	1
	CMG	AN	1
IASFA-CPFA	SALT	OT	1
	SAJ	QQ	1
IDN	CMG	M	2

ISN	OSUP	EMQ	1
	OSUP	QQ	1
	CMG	M	1
JMERA	CALM	MN	1
	OSUP	MN	2
LIGA COMBATENTES	OSUP	QQ	3
MDN-CDMI	GRAL	QQ	1
	OSUP	QQ	1
MUSEU DE MARINHA	OSUP	QQ	3
	CMG	QQ	1
	SALT	OT	1
NAM-DIAP LISBOA	CFR	QQ	1
NAM-DIAP PORTO	CFR	QQ	1
PLANETARIO	OSUP	M	1
	SALT	OT	1
REVISTA DA ARMADA	CALM	QQ	1
	OSUP	QQ	1
	SALT	OT	1
SIED	CMG	QQ	1
ST JUSTIÇA	VALM	QQ	1
TR 1/A INST LISBOA	CMG	QQ	1
TR 1/A INST PORTO	CMG	QQ	1
TRIB.REL LISBOA	CALM	QQ	1
TRIB.REL PORTO	CALM	QQ	1
UA F GLORIA	OSUP	M	1
TOTAL			89

Quadro 23



MARINHA

OUTROS CARGOS PARA MILITARES DA RES. NA EFECT. SVC

UNIDADE	CARGO	POSTO	CLASSE
CAS	AJUDANTE FARMÁCIA	CAB	QQ
	AJUDANTE FARMÁCIA	CAB	QQ
	AJUDANTE FARMÁCIA	CAB	QQ
	AJUDANTE FARMÁCIA	CAB	QQ
	AJUDANTE FARMÁCIA	CAB	QQ
	AJUDANTE FARMÁCIA	CAB	QQ
	AJUDANTE FARMÁCIA	CAB	QQ
	AJUDANTE FARMÁCIA	CAB	QQ
	AJUDANTE FARMÁCIA	CAB	QQ
	AJUDANTE FARMÁCIA	CAB	QQ
	AJUDANTE FARMÁCIA	CAB	QQ
CGPM	CHEFE DIV. OPERAÇÕES E INFORMAÇÕES CG	CFCT	M
CNED	DIRECTOR DO CNED	CMG	QQ
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO	CAB	L
	ADJUNTO	CAB	QQ
	ENCARREGADO PUBLICAÇÕES	CAB	QQ
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	CAB	C
	ADJUNTO	CAB	QQ
DGAM	DIRECTOR SERVIÇOS TÉCNICOS	CMG	M
	CHEFE DIVISÃO DE SEGURANÇA MARÍTIMA	CFR	M
	CHEFE DIVISÃO FISCALIZAÇÃO E RECURSOS	CFR	M
	ADJUNTO PARA RECURSOS VIVOS	CFCT	M
	ADJUNTO PARA RECURSOS INERTES	CFCT	M
	CHEFE DA DIVISÃO LOGÍSTICA DGAM	CFCT	M
	DIRECTOR SERVIÇOS DE COMBATE À POLUIÇÃO	CMG	EMQ
	CHEFE DIVISÃO ESTUDOS E PLANEAMENTO	CFCT	EN-MEC
	ADJUNTO	SCH	MQ
	ADJ. NORMALIZAÇ E PROJECTO COMBAT POLUIÇ	SMORSCH	MQ
	ADJ. PLANEAMENT E FORMAÇÃO COMBAT POLUI	SMORSCH	QQ
DIR FAROIS	ENFERMEIRO/A	SAJ	H
DSP-RRS	CHEFE DE REPARTIÇÃO	CMG	M
	CHEFE CENTRO DE RECRUTAMENTO ARMADA	CFCT	QQ
DSP-SEC CENTRAL	CHEFE DE SECRETARIA	CFCT	OT
BMA	CHEFE GABINETE COOPERAÇÃO	CMG	QQ
	OFICIAL ADJUNTO	CFR	QQ
	ENCARREGADO EXPEDIENTE/CORRESP.	1/2 SAR	QQ
	COORDENADOR CURSOS NADADOR-SALVADOR	1/2 SAR	QQ
ISN	COORDENADOR CURSOS NADADOR-SALVADOR	1/2 SAR	QQ
	COORDENADOR CURSOS NADADOR-SALVADOR	CAB	A
	COORDENADOR CURSOS NADADOR-SALVADOR	CAB	QQ
	COORDENADOR CURSOS NADADOR-SALVADOR	CAB	QQ
JUNT SAUDE NAVAL	PRESIDENTE DA JUNTA DE SAÚDE NAVAL	CMG	MN
	CHEFE DE SECRETARIA	SMOR/SCH	H
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	CAB	QQ
MDN-CEFDM	PRES. COMISSÃO ED.FISICA E DESP.MILIT.	CMG	QQ
	VOGAL COMISSÃO EDUC.FISICA E DESP.MILITAR	CFCT	QQ

SSP	OFICIAL ADJUNTO	OSUP	M
ST JUSTIÇA	CONDUTOR	CAB	V
UA F GLORIA	QP-ACT * M * SSUB	1/2 SAR	MMS
	QP-ACT * M * CAB	CAB	MMS
	QP-ACT * M * SSUB	1/2 SAR	MMS
	QP-ACT * M * CAB	CAB	MMS
	QP-ACT * M * CAB	CAB	MMS
	QP-ACT * M * CAB	CAB	MMS
	QP-ACT * E * CAB	CAB	E/EM
	QP-ACT * CM * CAB	CAB	CM/EM
TOTAL			55

Quadro 24

Fonte: SSP-GEPSIP (07FEV08)



MARINHA

DSRH – TAREFA 17

DSRH – TAREFA 17

NÃO CLASSIFICADO

DIRECTIVA SECTORIAL DE RECURSOS HUMANOS

Tarefa n.º17

ANEXO ECHO

Áreas e Núcleos de Interesse

As duas grandes áreas de interesse, operações e administração, às quais ficaram associados os militares QP na situação de activo e/ou na reserva, na efectividade de serviço, têm correspondência directa com os respectivos ACE, do seguinte modo:

Áreas Interesse	ACE		Unidades e Organismos	Núcleos de interesse
Operações	1	CN - Terra	Agrupamentos BF / EF BNL CCF CITAN / CENGE EEO, ENP, ES, EH ERN FLOT FZ (DAE-UPN-BAT) PAN	CN
	7	CN - Navios	Navios DMS	
	5	DGAM	C Aprov Leito Mar C Dominio Pub Mar Capitanias Cdo Zona Maritimas ¹ Dep. Maritimos Del. Maritimas DGAM D Farois Escola Aut. Mar. ISN	DGAM
	6	IH	Brigadas IH	IH

¹ Apesar de pertencerem ao ACE CN (CN- Terra -1), as suas acções desenvolvem-se, maioritariamente, nesta área-funcional, pelo que se considera mais adequado a sua colocação no âmbito deste ACE.

DSRH – TAREFA 17

E - 1

NÃO CLASSIFICADO

Quadro 25



DSRH – TAREFA 17

NÃO CLASSIFICADO

Administração	0	CEMA e VCEMA	EMA DAGI-CE GAB CEMA Ex-ISNG Messes UAICM	Pessoal
	2	SSP	Acad Marinha /Aquário Biblioteca C. Mar. C Cultural Marinha C. Mil. Naval / Clube SAR C. AB Sanitário CEFA / CNED Cons. Sup. Disc. Armada Cons. Sup. Justiça CS Assist Rel. Ex-ISNG DSF / DSP / DAS Escola Naval / ETNA HM / UTITA JMERA / LAFTM Junta Rec. Sel. Junta Saúde Naval Mus. Marinha / Planetário Revista Armada UA F Gloria	
	8	Fora da Marinha	Aut Nac Navegação Cruz Verm Portuguesa COMOP Açores/Mad. Embaixadas/Açidos EMGFA EUMS Gab. Prim. Ministro IASFA IDN / IESM ESSM JALLC JHQ Liga Combatentes MDN-CDMI MDN MNE - DeiNato NAMSA NAM DIAP NATO – EU/Milrep, IMS, Saclant, Rota-HRF PM_GNS ST-Justiça Trib Rel Porto/ Lisboa Trib 1ª Inst Porto/ Lisboa	
	3	SSM	AA DA / DI / DN / DT DITIC DMNL-SAN GLM NAVILCO LAB Explosivos SECAMAR	SSM
	4	SSF	CSAA DAF / DAR SSF	SSF

DSRH – TAREFA 17

E - 2

NÃO CLASSIFICADO

Quadro 26



DSRH – TAREFA 17

NÃO CLASSIFICADO

DIRECTIVA SECTORIAL DE RECURSOS HUMANOS

Tarefa n.º17

ANEXO HOTEL

Cargos identificados para serem providos por militares do QP na situação de activo e/ou na reserva na efectividade de serviço, distribuído por áreas e núcleos de interesse

Esta listagem é a proposta da identificação das necessidades actuais para prover os cargos abaixo indicados em número de 107, actualizando-o, e passando a ser providos por militares do QP na situação de activo e/ou reserva na efectividade de serviço.

Quadro resumo:

Unidades onde militares QP na efectividade de serviço estão colocados					
Área de interesse	Núcleo de interesse /ACE	Unidade	Posto	Classe	Qte
Operações	DGAM (5)	CZM SUL ¹	Praça	QQ	1
		C DOMÍNIO PUBL MAR	VALM	M	1
			CALM	M	1
		DGAM	OSUP	M	5
		C APROV LEITO MAR	VALM	M	1
			OSUP	QQ	1
		DEP MAR NORTE	OSUP	EMQ-EN	1
		DIR. FAROIS	SAR	H-HE	1
		CAP. P. PENICHE	PRAÇA	QQ	1
ISN	OSUP	M	2		

¹ Apesar de pertencerem ao ACE COMNAV (CN-Terra - 1), as suas acções desenvolvem-se, maioritariamente, nesta área funcional, pelo que se considera mais apropriado a sua colocação no âmbito deste ACE.

DSRH – TAREFA 17

H - 1

NÃO CLASSIFICADO

Quadro 27



DSRH – TAREFA 17

NÃO CLASSIFICADO

Unidades onde militares QP na efectividade de serviço estão colocados					
Área de interesse	Núcleo de interesse /ACE	Unidade	Posto	Classe	Qte
Administração	Pessoal/ CEMA- VCEMA (0)	EMA – BIBLIOT	OSUP	QQ	1
		EMA - DIVISÕES	OSUP	QQ	1
			SAR	QQ	1
		EMA – SERV PUBLI	SCH	SE	1
	EMA – SUB REG	OSUP	M	1	
	Pessoal/ SSP (2)	CONS S. DISCIP. - ARMADA	GRAL	QQ	5
		ISNG	OSUP	QQ	2
		SSP	SAR	L	1
		AQUARIO V. GAMA	OSUP	QQ	2
			SALT	OT	1
		MUSEU MARINHA	OSUP	QQ	4
			SALT	OT	1
		C. CULTURAL MARINHA	OSUP	QQ	1
		REVISTA ARMADA	CALM	QQ	1
			OSUP	QQ	1
			SALT	QQ	1
		ACADEMIA MARINHA	OSUP	QQ	1
		CSJ	OSUP	QQ	1
		HM	OSUP	QQ	1
		JMERA	CALM	MN	1
			OSUP	MN	2
		BIBL TO CENTRAL MAR	CALM	QQ	2
			OSUP	QQ	1
		U A F. GLORIA	OSUP	QQ	2
			SAR	M	4
			PRACAS	EM (E+CM)	2
		CEFA	OSUP	M	1
		CNED	OSUP	QQ	1
		PLANETARIO	OSUP	M	1
			SALT	OT	1
		ESCOLA NAVAL	OSUP	QQ	1
		DSP - GEP	OSUP	QQ	1
DSP-SEC CENTRAL		OSUP	OT	1	
DSP-RRS	OSUP	QQ	2		
TRIB MAR - extinto	GRAL	QQ	2		

DSRH – TAREFA 17

H - 2

NÃO CLASSIFICADO

Quadro 28



DSRH – TAREFA 17

NÃO CLASSIFICADO

Unidades onde militares QP na efectividade de serviço estão colocados					
Área de interesse	Núcleo de interesse/ ACE	Unidade	Posto	Classe	Qte
Administração	Pessoal/ Fora da Marinha (8)	AUTO. NAC. NAVEGAÇÃO	OSUP	M	1
		CRUZ VERM. PORTUGUESA	OSUP	QQ	6
			SAR	QQ	2
		LIGA COMBATENTES	OSUP	QQ	3
		NAM-DIAP-LISBOA	OSUP	QQ	1
		NAM –DIAP- PORTO	OSUP	QQ	1
		PM-GNS	VALM	M	1
			OSUP	QQ	3
		MDN - CDMI	GRAL	QQ	1
		MDN - IGDN	OSUP	QQ	1
		MDN – CEFDM ²	OSUP	QQ	2
		TRIBUNAL REL LISBOA	CALM	QQ	1
		TRIBUNAL REL PORTO	CALM	QQ	1
		IDN	OSUP	M	2
		IASFA (CASA, CASO E CPFA)	OSUP	QQ	4
			OSUP	AN	1
			SALT	OT	4
			SAR	QQ	1
TR 1ª INST. LISBOA	OSUP	QQ	1		
TR 1ª INST PORTO	OSUP	QQ	1		
ST- JUSTIÇA	VALM	QQ	1		
TOTAL					107

A tabela acima substitui as anteriores e apresentadas nos Anexos Bravo e Charlie. Após a sua validação, os restantes cargos e/ou funções a serem providos por militares do QP da situação de activo e/ou reserva na efectividade de serviço, considerados de acordo com os critérios propostos no corpo deste relatório, dos quais 269 já se encontram na efectividade de serviço (de acordo com o apresentado no Anexo Delta), podendo este quantitativo atingir um máximo de 337 militares.

² Rotativo M/E/F.

DSRH – TAREFA 17

H - 3

NÃO CLASSIFICADO

Quadro 29



ANEXO E

INTERPRETAÇÕES AO DECRETO-LEI N.º 166/2005, DE 23 DE SETEMBRO

Título	Pág.
Marinha	E-2
Exército	E-4
Força Aérea	E-5



- MARINHA -

OAL 49/23-11-05

FAA 2(D) - IV

ANEXO - G

ALTERAÇÕES ESTATUÁRIAS INTRODUZIDAS PELO DECRETO-LEI N.º 166/2005, DE 23 DE SETEMBRO:

- INTERPRETAÇÃO:

----- Despacho do Almirante Chefe do Estado Maior da Armada, n.º 71/2005, de 22 de Novembro:

Tendo presente as questões colocadas sobre o regime transitório constante do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 166/2005¹, de 23 de Setembro;

Considerando a imperiosa necessidade e importância de uma adequada e correcta interpretação destas matérias para ponderadas opções individuais dos militares e para ajustada decisão da Marinha sobre as mesmas;

Entendo, em relação às alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de Setembro, e até outro esclarecimento do Ministério da Defesa Nacional, que:

1. No período transitório:

a. Quanto ao regime de reserva:

Aplica-se o regime de reserva de 31 de Dezembro de 2005 aos militares:

- (1) Transitados para a reserva até 31 de Dezembro de 2005, por via de qualquer das alíneas do artigo 152.º do EMFAR;
- (2) Com 36 ou mais anos de tempo de serviço militar ou com 55 (ou mais) anos de idade, completados até 31 de Dezembro de 2005, independentemente da data em que requeiram a sua passagem à reserva;
- (3) Com 36 ou mais anos de tempo de serviço militar ou 55 (ou mais) anos de idade, completados até 31 de Dezembro de 2006, independentemente da data em que requeiram a sua passagem à reserva;
- (4) Com 36 anos de tempo de serviço militar ou idade prevista para a transição para a reserva no período 2007/2015 (Tabela anexo ao DL 166/ 2005, de 23 de Setembro), que requeiram a passagem à reserva;
- (5) Com 20 ou mais anos de tempo de serviço militar completados em 31 de Dezembro de 2005, que transitem para a reserva ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 152.º do EMFAR, em qualquer data posterior a 1 de Janeiro de 2006.

b. Quanto ao regime de reforma:

Aplica-se o regime de reforma de 31 de Dezembro de 2005, sem redução de pensão, aos militares:

- (1) Transitados para a reserva até 31 de Dezembro de 2005, por via de qualquer das alíneas do artigo 152.º do EMFAR;
- (2) Com 36 ou mais anos de tempo de serviço militar ou com 55 (ou mais) anos de idade, completados até 31 de Dezembro de 2005, independentemente da data em que requeiram a sua passagem à reserva;
- (3) Com 36 ou mais anos de tempo de serviço militar ou 55 (ou mais) anos de idade, completados até 31 de Dezembro de 2006,



independentemente da data em que requeiram a sua passagem à reserva;

(4) Com 36 anos de tempo de serviço militar ou idade prevista para a transição para a reserva no período 2007/2015 (Tabela anexo ao DL 166/2005, de 23 de Setembro), que requeiram a passagem à reserva;

(5) Com 20 ou mais anos de tempo de serviço militar completados em 31 de Dezembro de 2005, que transitem para a reserva ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 152.º do EMPAR, em qualquer data posterior a 1 de Janeiro de 2006.

2. Novo regime de reserva e de reforma:

a. No que concerne ao regime de reserva (por vontade própria dos militares):

Aos militares com menos de 20 anos de tempo de serviço militar em 31 de Dezembro de 2005, aplicar-se-á o novo regime de reserva, designadamente nas seguintes situações:

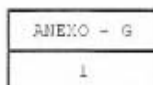
(1) Poderão transitar para a reserva, mediante declaração (utilizando alínea c) do n.º 1 do artigo 152.º do EMPAR), completados 36 anos de tempo de serviço militar e 55 anos de idade. Neste caso, permanecerão na reserva, fora da efectividade de serviço, por um período de 5 anos, seguidos ou interpolados, após os quais transitam para a situação de reforma;

(2) Poderão transitar para a reserva, mediante requerimento, caso lhes seja deferido (por via da alínea b) do n.º 1 do artigo 152.º do EMPAR), completados 20 ou mais anos de tempo de serviço militar. Neste caso, permanecerão na reserva, fora da efectividade de serviço, por um período de 5 anos, seguidos ou interpolados, transitando para a situação de licença ilimitada até, pelo menos, aos 60 anos de idade.

b. Quanto ao regime de reforma:

Aos militares com menos de 20 anos de tempo de serviço militar em 31 de Dezembro de 2005, aplicar-se-á o novo regime de reforma, designadamente o cálculo da pensão de reforma, que será igual ao regime geral da aposentação (fórmula de cálculo para os funcionários públicos, em geral).

¹ O Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de Setembro, foi publicado na OJ 40/28-9-05 ANEXO - B.



Ordens 8/1 2004/2004



- EXÉRCITO -



General Chefe do
Estado-Maior do Exército

DESPACHO N.º 219/CEME/2005

**ASSUNTO: APLICAÇÃO DO REGIME TRANSITÓRIO PREVISTO NO DECRETO-LEI
N.º 166/05, DE 23 DE SETEMBRO**

Tendo sido colocadas questões sobre a aplicação do regime transitório previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 166/05, de 23 de Setembro, designadamente no que concerne ao regime aplicável aos militares que preenchem as condições de passagem à reserva até 31DEZ05, e apresentadas propostas de alteração da referida disposição legal, mostra-se necessário esclarecer a matéria em causa.

Assim:

A solução das questões decorrentes das alterações introduzidas no EMFAR pelo Decreto-Lei n.º 166/05, de 23 de Setembro, tem que ser encontrada no texto do referido diploma, designadamente por via da interpretação das respectivas «disposições transitórias», através da qual só se extrai um único sentido.

Nos termos dessas disposições, aos militares que preenchem as condições de passagem à reserva até 31DEZ05, incluindo a prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 152.º do EMFAR, é aplicável o regime em vigor até essa data, quer o respectivo requerimento seja apresentado antes ou depois da mesma data, e a posterior passagem à reforma desses militares também se rege pelas disposições em vigor até 31DEZ05.

Lisboa, 12 de Outubro de 2005.

O Chefe do Estado-Maior do Exército



Luis Valença Pinto

General



- FORÇA AÉREA -

Despacho n.º 48/05/A do CEMFA de 19OUT

ALTERAÇÕES AO REGIME DE RESERVA E DE REFORMA,

PELO DECRETO-LEI N.º 166/2005, DE 23SET

Sem prejuízo dos esclarecimentos solicitados pela Força Aérea, a Sua Excelência o Ministro da Defesa Nacional, através do ofício n.º 12142, de 11OUT, sobre a aplicação do regime aprovado pelo Decreto-Lei n.º 166/2005, que altera o regime da reserva e reforma regulado pelo Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR);

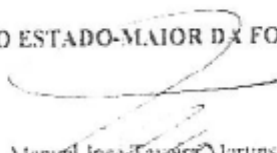
Considerando a necessidade de disponibilizar aos militares da Força Aérea, o entendimento do Ramo sobre o regime aprovado, tendo em conta os elementos interpretativos disponíveis até à presente data;

Determino o seguinte:

- 1. É disponibilizado aos militares da Força Aérea, para sua consulta, na intranet da Força Aérea, o entendimento do Ramo, que consta em anexo, sobre as alterações ao regime de reserva e de reforma, tendo em conta os elementos interpretativos disponíveis até à presente data, salvaguardando-se que o mesmo não é uma interpretação definitiva.*
- 2. Logo que a Força Aérea receba informação adicional enviada pelo Ministério da Defesa Nacional, que confirme ou altere a informação agora disponibilizada, a mesma será dada a conhecer aos militares da Força Aérea pela mesma via.*
- 3. Para promover a informação interna, devem os Comandantes e Directores reunir as dúvidas dos seus subordinados e envia-las para o Gabinete do Vice-Chefe do Estado-Maior da Força Aérea no final de cada semana, com vista ao seu esclarecimento.*

Alfragide, 19 de Outubro de 2005

O CHEFE DO ESTADO-MAIOR DA FORÇA AÉREA


Mangel José Teixeira Martins
General



ANEXO ao Despacho do CEMFA n.º 48.05/A de 19OUT.

Alterações ao Regime de Reserva e de Reforma pelo Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23Set.

O REGIME DE TRANSIÇÃO:

O entendimento da Força Aérea sobre o regime de transição de reserva e de reforma, bem como, as dúvidas de interpretação que o mesmo suscita, foram colocadas a Sua Excelência o Ministro da Defesa Nacional, através do ofício n.º 12142, de 11OUT, que também se encontra disponível na intranet para consulta.

A. O Regime Transitório de Reserva (Excepto casos da Tabela Anexa ao Decreto-Lei n.º 166/2005):

1. Os militares que completem pelo menos 20 anos de serviço militar – até 31 de Dezembro de 2005, independentemente de requererem a sua passagem à situação de reserva até essa data, ou a partir de 1 de Janeiro de 2006, aplica-se o regime da reserva na redacção em vigor até 31 de Dezembro de 2005;

2. Os militares que completem pelo menos 36 anos de serviço militar – até 31 de Dezembro de 2006 – independentemente de requererem a sua passagem à situação de reserva até essa data, ou a partir de 1 de Janeiro de 2007, aplica-se o regime de reserva em vigor até 31 de Dezembro de 2006.

B. O Regime Transitório de Reforma (Excepto casos da Tabela Anexa ao Decreto-Lei n.º 166/2005):

3. O regime de reforma previsto no EMFAR e o regime de cálculo da pensão de reforma previsto no Estatuto da Aposentação (cuja última alteração foi produzida pela Lei n.º 1/2004, de 15 de Janeiro), ambos com a redacção em vigor até 31 de Dezembro de 2005, continuará a ser aplicado aos militares que:

- a. Estejam na reserva antes da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 166/2005;
- b. Completam pelo menos 20 anos de serviço militar, até 31 de Dezembro de 2005, e requeriram e lhes seja deferida a passagem à reserva até essa data;
- c. Completam pelo menos 20 anos de serviço militar, até 31 de Dezembro de 2005, e a partir de 1 de Janeiro de 2006 requeriram e lhes seja deferida a passagem à reserva;



Neste caso, desconhece-se como será contabilizado o tempo de serviço prestado, para efeitos do cálculo da pensão de reforma, a partir de 1 de Janeiro de 2006.

- d. Completem pelo menos 36 anos de serviço militar até 31 de Dezembro de 2006 e declarem a sua vontade de passar à reserva até essa data;
- e. Tenham 36 ou mais anos de serviço militar, até 31 de Dezembro de 2006, e a partir de 1 de Janeiro de 2007 declarem a sua vontade de passar à reserva;

C. O Regime de Transição Previsto na Tabela Anexa ao Decreto-Lei n.º 166/2005:

- a. Os militares que até 31 de Dezembro de 2006, não completem 36 anos de serviço militar, podem passar à situação de reserva, entre 1 de Janeiro de 2007 e 31 de Dezembro de 2015, se reunirem os requisitos de tempo de serviço ou de idade (em alternativa), previstos na tabela anexa ao Decreto-Lei n.º 166/2005 e declarem a sua vontade de passar a essa situação, dentro desse limite temporal;

Decorridos cinco anos, seguidos ou interpolados, na reserva fora da efectividade de serviço, os militares passam à situação de reforma, sendo-lhes aplicado o regime de cálculo da pensão de reforma previsto no Estatuto da Aposentação na redacção em vigor até 31 de Dezembro de 2005 (cuja última alteração foi produzida pela Lei n.º 1/2004, de 15 de Janeiro).

Ainda neste caso (dos militares que passam à reserva por reunirem as condições previstas na referida tabela), desconhece-se qual o regime de reserva e reforma aplicável aos militares que reúnem as condições de passagem à reserva previstas na referida tabela até 31 de Dezembro de 2015, mas só desejem passar à reserva depois dessa data.

O NOVO REGIME DA RESERVA E DA REFORMA:

A. O Novo Regime da Reserva:

4. As situações de passagem à reserva voluntárias passam a ter um novo regime:
 - a. O militar que complete, cumulativamente, 36 anos de serviço militar e 55 anos de idade pode declarar a sua vontade de passar à situação de reserva, mantendo-se nessa situação, até completar cinco anos, seguida ou interpoladamente, fora da efectividade de serviço, após os quais transita para a situação de reforma.

Este regime só entra em vigor a partir do dia 01JAN2007, e aplica-se aos militares que não beneficiem do regime transitório previsto no mesmo diploma e que se apresenta mais adiante.



- b. *O militar que complete pelo menos 20 anos de serviço militar, mas não reúna as condições previstas no alínea anterior (a.), caso requeira a passagem à situação de reserva e esta lhe seja deferida, mantém-se nessa situação durante cinco anos, seguidos ou interpolados, fora da efectividade de serviço, decorridos os quais, transita automaticamente para a licença ilimitada.*

O regime desta licença ilimitada tem as seguintes especificidades:

- ✓ *O gozo da licença decorre de um imperativo legal;*
- ✓ *O militar não pode regressar à situação anterior (reserva e efectividade de serviço);*
- ✓ *O militar mantém o direito à Assistência na Doença dos Militares das Forças Armadas (ADM) enquanto se mantiver na licença ilimitada.*

Este regime é aplicável a partir do dia 01JAN2006, aos casos que não estejam abrangidos pelo regime transitório previsto no mesmo diploma e que se apresenta mais adiante.

B. *O Novo Regime da Reforma:*

- a. *O cálculo da pensão de reforma dos militares passa a regular-se pelo regime geral da aposentação (aplica-se a fórmula de cálculo que estiver prevista para os funcionários públicos em geral), mas o tempo de serviço relevante para essa operação inclui todo o período durante o qual sejam efectuados descontos, incluindo aquele decorrido na reserva, com as bonificações previstas na lei.*
- b. *Como se desconhecem as alterações que o Estatuto da Aposentação vai sofrer, e a forma como se vão articular com o regime previsto no EMFAR para a passagem à situação de reforma dos militares, os efeitos dessa aplicação conjugada ainda não podem ser apurados.*

C. *Os Aumentos do Tempo de Serviço Efectivo:*

5. *Para efeitos de passagem às situações de reserva e de reforma, a contagem do tempo de serviço efectivo prestado beneficia dos seguintes aumentos:*

- a. *25%, relativamente ao tempo de serviço efectivo prestado até 31DEZ2005 (mesmo que a sua contagem seja requerida pelo militar depois de 01JAN2006);*
- b. *15%, relativamente ao tempo de serviço efectivo prestado a partir do dia 01JAN2006.*



ANEXO F

CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO DE PEDIDOS DE PASSAGEM À RESERVA (MARINHA)

NÃO CLASSIFICADO

9314

MENSAGEM MMHS NUMERO 1691 - RECEBIDA POR: SSP_SEC

NOTA DE ENVIO:

DATA: 16/12/2005 08:54

DE: T.Operador

PARA: SSP_CHGAB (A)

SSP_CSIP (A)

SSP_SEC (A)

SSP_VALM (A)

DESPACHO:

MENSAGEM DISTRIBUIDA AUTOMATICAMENTE

ZNR UUUUU

R 160845Z DEZ 05

FM SUPERPESSOALMAR

PO AIG 3525

INFO GABINETMAR

MAIORMAR

BT

NAOCLAS

SIC WAQ

442/SSP

ASS: SOLICITACOES PASSAGEM AH RESERVA - CRITERIOS DE APRECIACAO

1. COMO EH DO CONHECIMENTO GERAL, NA SEQUENCIA DA PUBLICACAO DO DL 166/2005 QUE PROMOVEU ALTERACOES ESTATUTARIAS AO ACTUAL EMFAR REFERENTES AOS REGIMES DE RESERVA E REFORMA, DERAM ENTRADA NOS ORGAOS DE GESTAO DE PESSOAL DA MARINHA UM ELEVADO NUMERO DE REQUERIMENTOS DE MILITARES SOLICITANDO OU DECLARANDO INTENCAO DE PASSAGEM AH RESERVA NOS MESES DE OUTUBRO, NOVEMBRO E DEZEMBRO.
2. SENDO A SITUACAO CONSIDERADA DE CARACTER EXCEPCIONAL, E NAO PODENDO SER POSTO EM CAUSA O CUMPRIMENTO DA MISSAO DA MARINHA, QUE REQUER O FUNCIONAMENTO REGULAR DAS UNIDADES E ORGANISMOS

PAGE 2 NAOCLAS

QUE A COMPOEM, FOI DECIDIDO SUPERIORMENTE QUE A ANALISE DOS REFERIDOS PEDIDOS DE PASSAGEM AH RESERVA NAO SERIA FEITA NOS MOLDES HABITUAIS, MAS SIM OBSERVANDO UM CONJUNTO DE CRITERIOS QUE, SALVAGUARDANDO OS INTERESSES DA MARINHA, PODESSEM, DE ALGUM MODO, DAR RESPOSTA AHS EXPECTATIVAS DO MAIOR UNIVERSO POSSIVEL DE REQUERENTES.

3. ASSIM, FORAM APROVADOS PARA AS DIFERENTES CATEGORIAS, E EM RELACAO AHS SOLICITACOES DE PASSAGEM AH RESERVA NOS TERMOS DA ALINEA B) DO NR 1 DO ARTIGO 152 DO EMFAR, OS SEGUINTES CRITERIOS PARA EVENTUAL DEFERIMENTO DOS PEDIDOS:
A. CATEGORIA DE OFICIAIS:

NÃO CLASSIFICADO

- N.1691 / 1 -



NÃO CLASSIFICADO

- (1) TENHAM REUNIDAS AS CONDIÇÕES ESTATUIDAS NA REFERIDA ALINEA;
- (2) TENHAM, NO MÍNIMO, 30 ANOS DE TEMPO DE SERVIÇO MILITAR;
- (3) MANIFESTEM DISPONIBILIDADE PARA PRESTAR SERVIÇO EFECTIVO NA SITUAÇÃO DE RESERVA;
- (4) NAS CLASSES A QUE PERTENCEM, NO CONJUNTO DOS POSTOS APLICÁVEIS, NÃO VENHAM A OCORRER, EM CONSEQUÊNCIA DAS SUAS PASSAGENS À RESERVA, DEFICES SUPERIORES A 5 (CINCO) POR CENTO NA RELAÇÃO "EXISTÊNCIAS DISPONÍVEIS" E

PAGE 3 NAOCLAS

"NECESSIDADES TOTAIS DA MARINHA".

B. CATEGORIA DE SARGENTOS:

- (1) TENHAM REUNIDAS AS CONDIÇÕES ESTATUIDAS NA REFERIDA ALINEA;
- (2) NÃO SE ENCONTREM A CUMPRIR UMA COMISSÃO DE EMBARQUE;
- (3) NÃO SE ENCONTREM A CUMPRIR UMA COMISSÃO FORA DA ÁREA DE LISBOA;
- (4) NAS CLASSES A QUE PERTENCEM, NO CONJUNTO DOS POSTOS DE 1SAR E 2SAR, NÃO VENHAM A OCORRER, EM CONSEQUÊNCIA DAS SUAS PASSAGENS À RESERVA, DEFICES SUPERIORES A 10 (DEZ) POR CENTO NA RELAÇÃO "EXISTÊNCIAS DISPONÍVEIS" E "NECESSIDADES TOTAIS DA MARINHA".

C. CATEGORIA DE PRACAS:

MANTER-SE-À O CRITÉRIO ACTUALMENTE JÁ UTILIZADO PARA OS CABOS, OU SEJA:

- (1) TENHAM REUNIDAS AS CONDIÇÕES ESTATUIDAS NA REFERIDA ALINEA;
- (2) EM 01/JAN/06, TENHAM IDADE SUPERIOR A 38 (TRINTA E OITO) ANOS;
- (3) NÃO SE ENCONTREM A CUMPRIR UMA COMISSÃO DE EMBARQUE;

PAGE 4 NAOCLAS

- (4) NÃO SE ENCONTREM A CUMPRIR UMA COMISSÃO FORA DA ÁREA DE LISBOA;
 - (5) NAS CLASSES A QUE PERTENCEM, NO CONJUNTO DOS POSTOS DE CAB E 1MAR QP/RC, NÃO VENHAM A OCORRER, EM CONSEQUÊNCIA DAS SUAS PASSAGENS À RESERVA, DEFICES ENTRE 10 (DEZ) A 15 (QUINZE) POR CENTO NA RELAÇÃO "EXISTÊNCIAS DISPONÍVEIS" E "NECESSIDADES TOTAIS DA MARINHA", DEPENDENDO A PERCENTAGEM A APLICAR DA ANÁLISE ESPECÍFICA DA PROJEÇÃO DA EVOLUÇÃO DO QUADRO DA CLASSE, A CURTO/MÉDIO PRAZO.
- D. COMO CRITÉRIO COMPLEMENTAR, EM TODAS AS CLASSES E CATEGORIAS EM QUE O NÚMERO DE PEDIDOS EXCEDA O NÚMERO MÁXIMO DE PASSAGENS À RESERVA CALCULADO DE ACORDO COM 3.A./B./C., O

NÃO CLASSIFICADO

- N.1691 / 2 -



NÃO CLASSIFICADO

- RESPECTIVO DEFERIMENTO SEGUIRAH O CRITERIO DA ANTIGUIDADE.
4. OS CRITERIOS ACIMA MENCIONADOS SERAO REVISTOS, SE FOR CASO DISSO, NO PRAZO DE 6 (SEIS) MESES.
 5. SOLICITA-SE A TODOS OS COMANDANTES/DIRECTORES/CHEFES A MAIS AMPLA DIVULGACAO DA PRESENTE MENSAGEM, E O DESENVOLVIMENTO JUNTO DAS RESPECTIVAS GUARNIÇÕES DAS ACCÕES NECESSÁRIAS AH COMPREENSAO E ABSORÇÃO DO EVENTUAL IMPACTO NAS RESPECTIVAS

PAGE 5 NAOCLAS
ESTRUTURAS ORGANICAS, QUE PODERA VERIFICAR-SE COM AS MUDANÇAS DE SITUAÇÃO RESULTANTES DESTE CONTEXTO INOPINADO.

BT

DATA DE REGISTO: 16/12/2005 09:17

NÃO CLASSIFICADO

- N.1691 / 3 -



ANEXO G

MAPA DO EMPENHAMENTO DA MARINHA EM ACCÇÕES CTM

(JANEIRO 2008)

PAIS P-Q (em Vigor)	PROJECTO		PESSOAL COOPERANTE		
	IDENT	OBJECTIVO	POSTO	CARGO	SITUAÇÃO
ANGOLA P-Q 2007-2010	Projecto 8	• Apoiar a Marinha de Guerra Angolana	CMGM RES CFR FZ CFR SEC	Director Técnico Assessor Técnico Assessor Técnico	Residente Residente Residente
	NAT	• Apoiar logisticamente os Projectos no local	SAR L SAR TF	NAT NAT	Residente Residente
CABO VERDE P-Q 2006-2008	Projecto 3	• Apoiar a Componente da Guarda Costeira e Unidade de Fuzileiros	CFR M RES 2TEN ST FZ SAJ FZ	Director Técnico Assessor Técnico Assessor Técnico	Residente Residente Residente
GUINÉ-BISSAU P-Q 2002-2004	Projecto 2	• Apoiar a organização da Marinha Nacional e Meios Navais.	CMG EMQ RES SAR MQ	Director Técnico Assessor Técnico	N/Residente Residente
MOÇAMBIQUE P-Q 2005-2007	Projecto 2	• Apoiar a organização do sistema de fiscalização das águas territoriais e da Marinha de Guerra de Moçambique	CMGM	Director Técnico	N/Preenchido
	Projecto 3 a)	• Apoiar a organização e funcionamento da Academia Militar			
	Projecto 8	• Apoiar a formação técnica da Marinha	CFR SEU SAJ ETC	Director Técnico Assessor Técnico	Residente Residente
	Projecto 9	• Apoiar tecnicamente a formação e organização de Fuzileiros Navais	CFR FZ SAJ FZ CAB FZ	Director Técnico Assessor Técnico Assessor Técnico	Residente Residente Residente
	Projecto 10 a) NAT	• Apoiar a formação de Sargentos das Forças Armadas			
		• Apoiar logisticamente os Projectos no local	SAR L SAR TF	NAT NAT	Residente Residente
SAO TOMÉ E PRÍNCIPE P-Q 2007-2010	Projecto 4	• Apoiar a formação da Guarda Costeira	CMGM	Director Técnico	Residente
	Projecto 5	• Apoiar a manutenção do Sistema de Ajudas Visuais à Navegação	CTEN M FTCH FT SUBCH	Director Técnico Assessor Técnico Assessor Técnico	N/Residente N/Residente N/Residente
TIMOR-LESTE P-Q 2003-2005	Projecto 2	• Apoiar a organização e funcionamento da Componente Naval das F_FDTL	CTEN M SAR MQ SAR MQ	Director Técnico Assessor Técnico Assessor Técnico	Residente Residente Residente

LEGENDA:

a) Projectos cuja Direcção Técnica incumbe à DGPND/Exercito, mas em que a Marinha colabora ao nível de assessoria técnica.

P-Q: Programa-Quadro

NAT: Núcleos de Apoio Técnico

F-FDTL: Falintil – Forças de Defesa de Timor-Leste

Quadro 30

Fonte: Estado-Maior da Armada / Gabinete para a Cooperação



ANEXO H

12

**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL
EXÉRCITO PORTUGUÊS
COMANDO DE PESSOAL
DIRECÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO E MOBILIZAÇÃO DO PESSOAL
REPARTIÇÃO DE PESSOAL MILITAR PERMANENTE
SECÇÃO DE RESERVA**

Para:
- (VER DISTRIBUIÇÃO)

NOTA N.º _____ Proc. 302

ASSUNTO: PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EFECTIVO POR MILITARES NA RESERVA - RECTIFICAÇÃO

Ref: a) Alínea a) do Art. 153.º do EMFAR
b) Art. 155.º do EMFAR
c) Portaria 1247/90, de 31DEC

1. Nos termos do n.º 2 do Art.º 156.º do EMFAR, a prestação de serviço efectivo por militares na reserva processa-se:
 - (1) Por decisão do CEM do ramo, para o desempenho de cargos ou exercício de funções militares;
 - (2) Por convocação do CEM do ramo, para participação em treinos ou exercícios;
 - (3) A requerimento do próprio, mediante despacho favorável do CEM do ramo
2. O n.º 4 do Art.º 121º do EMFAR refere que o militar que transitar para a situação de reserva ao abrigo do disposto na alínea a) do Art.º 153.º e no Art.º 155.º do EMFAR, e que, por razões que lhe não sejam imputáveis, não tenha completado 36 anos de serviço efectivo tem direito a completar aqueles anos de serviço na situação de reserva na efectividade de serviço, independentemente do quantitativo fixado pelo Ministério da Defesa Nacional.
3. Perante a hipótese do aumento do número de militares a transitar para a situação de Reserva, sem terem 36 anos de serviço, e que todos estes militares pretendam continuar na efectividade de Serviço, tornou-se necessária a adopção de uma metodologia que facilite e defina prioridades na nomeação e colocação dos Militares.
4. Assim, encarrega-me o MGEN DAMP de comunicar que, por despacho de 18 de Julho de 2001, de Sua Excelência o General CEME, a nomeação para a prestação de serviço efectivo no Exército, por Militares na Reserva processa-se de acordo com a seguinte prioridade:
 - 1.º Militares que passem à reserva por tempo de permanência no posto (n.º 1 do Art. 155.º do EMFAR), não satisfação das condições gerais de promoção e exclusão da promoção (n.º 2 do Art. 155.º do EMFAR), e que não tenham 36 anos de serviço efectivo;
 - 2.º Militares que passem à reserva por limite de idade que não tenham 36 anos de serviço efectivo;
 - 3.º Militares com 36 anos de serviço efectivo, mas que não tenham a totalidade de escalões;

Página 1 de 2

-4SEP01 008657



- 4° Militares com 36 anos de serviço efectivo e no ultimo escalão do posto, com menos de 60 anos de idade (até 31DEC do respectivo ano);
- 5° Restantes casos.

5. Nos termos do mesmo despacho, o pedido de prestação de serviço para os Militares que transitam para a situação de Reserva nos termos da alínea a) do Art. 153.º e Art. 155.º do EMFAR, que não tenham 36 anos de serviço efectivo, é feito mediante DECLARAÇÃO.
6. A presente nota torna nula e de nenhum efeito a N/ nota n.º 8523, de 30AGO2001, por esta ter saído com inexactidão.

O CHEFE DA REPARTIÇÃO

JOSÉ CAETANO DE ALMEIDA E SOUSA
COR ART

Distribuição:

- GAB CEME
- IGE
- GAB TGEN AGE
- IAEM
- AM
- CMD LOG
- CMD INST
- QG/GML
- QG/RMN
- QG/RMS
- QG/ZMM
- QG/ZMA
- QG/BMI
- QG/BLI
- CTAT
- ESPE
- CM
- IMPE
- GALE
- COFT
- EME



ANEXO I

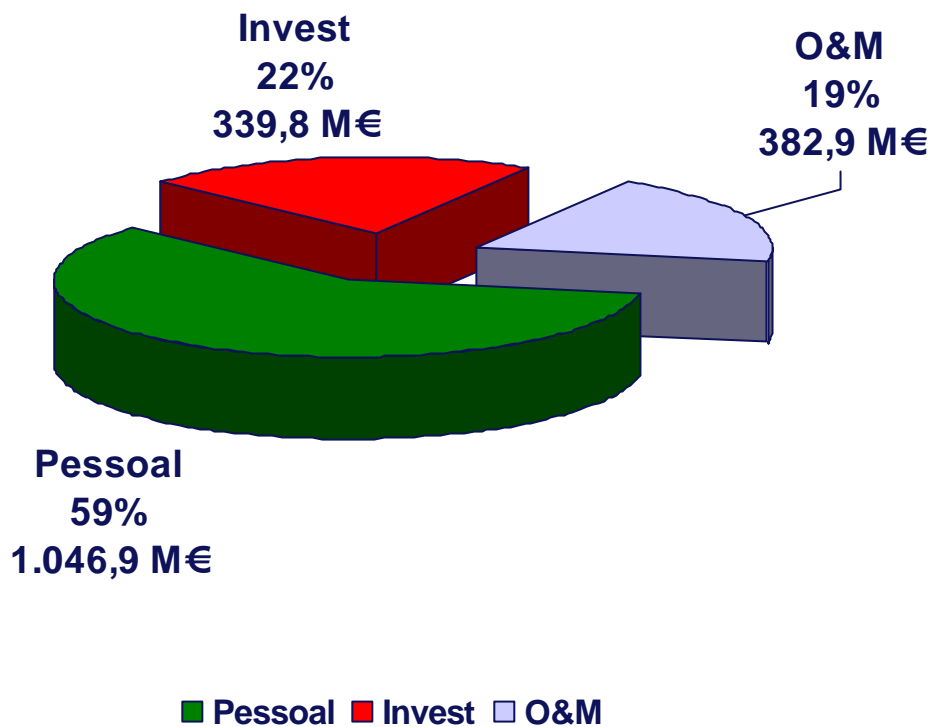
ARGUMENTO FINANCEIRO

Título	Quadro
Por grupos de despesa	31
Evolução do sistema retributivo dos militares das FFAA - SCM	32
Vencimentos – orçamento anual	33
Suplemento da Condição Militar	34



ODN/2008 (PROPOSTA) VERSUS ODN/2007

POR GRUPOS DE DESPESA



Quadro 31

Fonte: Painel “Modernização da Gestão no Âmbito da Defesa Nacional”, MDN-Secretaria-Geral, IESM 21NOV07



EVOLUÇÃO DO SISTEMA RETRIBUTIVO DOS MILITARES DAS FA'S

SUPLEMENTO DA CONDIÇÃO MILITAR (SCM)

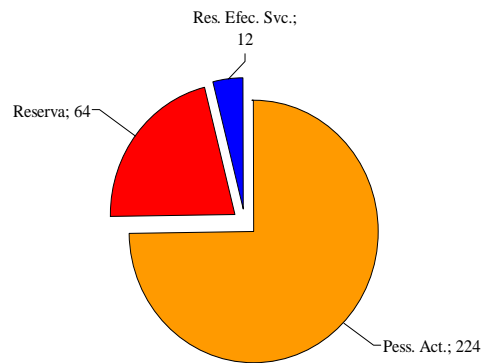
DIPLOMA		OBSERVAÇÕES
N.º/Data	Súmula	
CRP	Art.º 270º	
Lei n.º 11/89, de 01JUN		
DL n.º 190/88, de 28MAI	Reajusta as remunerações do QP	Cria o SCM, correspondente e 27,5% da Rem. Base.
EMFAR1990	-	-
DL n.º 57/90, de 14FEV	Estabelece o novo regime remuneratório dos militares QP das FA's (NSR90)	SCM a evoluir de 5% para 10% em 1992. SCM releva para Rem. Reserva sse art.º 17º-2-a)b)c)d).
DL n.º 408/90, de 31DEC	Descongela escalões de vencimentos no NSR90	Nil
Lei n.º 25/91, de 16JUL	Altera NSR90	Elimina direito ao SCM na Rem. Reserva dos militares do art.º 17º-2-d) (que transitem para RES com 20 anos svç ou +)
DL n.º 307/91, de 17AGO	Descongela escalões de vencimentos no NSR90	Nil
DL n.º 98/92, de 28MAI	Descongela escalões de vencimentos e introduz reajustamentos no NSR90	Elimina direito ao SCM na Rem. Reserva dos militares do art.º 17º-2-b) (que transitem para RES por decisão junta médica em resultado de acidente ou doença no serviço)
Assim, de ora em diante, SCM incluído na Rem. Reserva sse RES por limite de idade no posto ou RES com 36 anos svç ou +		
DL n.º 299/97, de 31OUT	Diferenciais a 1SAR das FA's	Nil
EMFAR1999	-	-
DL n.º 328/99, de 18AGO	Aprova novo regime remuneratório dos militares das FA's (NSR99)	SCM 14,5% da Rem. Base + componente fixa SCM releva para Rem. Reserva sse art.º 16º-2-a)b)c) (limite de idade no posto, ou, 36 anos svç ou 55 anos de idade, ou, reservistas anteriores EMFAR 1990 por decisão de junta médica em resultado de acidente ou doença no serviço).
Lei n.º 25/2000, de 23AGO	1.ª alteração do DL n.º 236/99, de 25JUN, que aprovou o EMFAR1999	Altera art.º 44º EMFAR1999, incluindo o tempo na RES F EF SVÇ no cálculo da pensão de reforma, incidindo os descontos sobre a respectiva remuneração relevante. Altera art.º 121º EMFAR1999 no sentido de fazer incluir o SCM na Rem. Reserva dos militares que transitem para RES ao abrigo das alíneas b) (20 anos svç ou +) e d) (outras condições de passagem à RES) do art.º 153º do EMFAR1999.
DL n.º 207/2002, de 17OUT	Altera NSR99 (Equiparação à GNR das remunerações dos SAJ/1SAR/CAB/1MAR)	Nil
DL n.º 54/2003, de 28MAR	Aprova OE2003 (Execução) alterando escalas indiciárias	Nil
EMFAR2003		
DL n.º 57/2004, de 19MAR	Aprova OE2004 (Execução) alterando escalas indiciárias	Nil
DL n.º 63/2005, de 15 MAR	Reposicionamento dos 1TEN OT	Nil
DL n.º 166/2005, de 23SET	Altera EMFAR 2003	Altera as condições de RES e de REF

Quadro 32

Fonte: Marinha – Chefia do Serviço de Apoio Administrativo (Dezembro 2007)

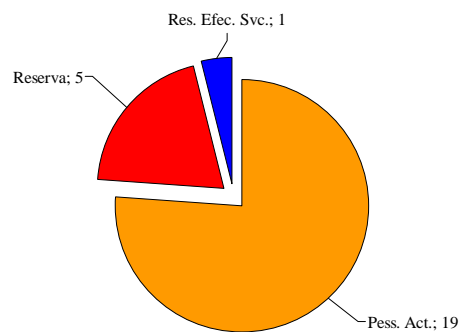


VENCIMENTOS – ORÇAMENTO ANUAL



QUADRO 33

SUPLEMENTO DA CONDIÇÃO MILITAR



QUADRO 34

Obs: Em milhões de euros (M€) – ano de 2006

Fonte: Marinha – Chefia do Serviço de Apoio Administrativo (Janeiro 2008)