

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE ESTADO-MAIO CONJUNTO**

2015/2016



III

**ESTRUTURAÇÃO E GESTÃO DAS CARREIRAS DOS MILITARES
DAS FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS. AVALIAÇÃO DO IMPACTO
DO NOVO EMFAR (DL N.º 90/2015 DE 29 DE MAIO)**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL
REPUBLICANA.**

Nuno Salvador Vicente Pedro

MAJ ADMIL



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

ESTRUTURAÇÃO E GESTÃO DAS CARREIRAS DOS
MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS.
AVALIAÇÃO DO IMPACTO DO NOVO EMFAR
(DL N.º 90/2015 DE 29 DE MAIO)

MAJ ADMIL Nuno Salvador Vicente Pedro

Trabalho de Investigação Individual do CEMC

Pedrouços 2016



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**ESTRUTURAÇÃO E GESTÃO DAS CARREIRAS DOS
MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS.
AVALIAÇÃO DO IMPACTO DO NOVO EMFAR
(DL N.º 90/2015 DE 29 DE MAIO)**

MAJ ADMIL Nuno Salvador Vicente Pedro

Trabalho de Investigação Individual do CEMC 2015/16

Orientador: TCOR ADMAER Nuno Alexandre Cruz dos Santos

Pedrouços 2016



Declaração de compromisso Anti-plágio

Eu, Nuno Salvador Vicente Pedro, declaro por minha honra que o documento intitulado Estruturação e Gestão das carreiras dos militares das Forças Armadas Portuguesas. Avaliação do impacto do novo EMFAR (DL n.º 90/2015 de 29 de maio), corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do CEMC 2015/2016 no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, 14 de junho de 2016

Nuno Salvador Vicente Pedro
MAJ ADMIL



Agradecimentos

Quero neste espaço deixar o registo de apreço a todos os que contribuíram decisivamente para a realização deste trabalho.

Em primeiro lugar, quero reconhecer o esforço da minha família: a minha esposa Ângela e os meus filhos João, Juliana e Inês, pelo apoio prestado e pelo tempo que lhes subtraí neste ano e meio de curso.

Uma palavra em especial ao meu orientador, TCOR Cruz dos Santos pelo apoio prestado na elaboração e revisão deste trabalho e ao COR TIR Barreiros dos Santos pelos contributos ao nível da metodologia a adotar.

Deixo também um agradecimento ao CFR Carvalho Afonso, ao CTEN Guardado Neto, ao CAP Pinho e ao CAP Henriques pelos dados facultados.

Por último, o reconhecimento aos camaradas do CEMC, com especial dedicatória aos do Exército, pela amizade e camaradagem demonstrada ao longo de todo o curso.



Índice

Introdução.....	1
1. Enquadramento concetual e percurso metodológico	5
1.1. Base conceptual	5
1.1.1. Carreira.....	5
1.1.2. Carreira militar	5
1.1.3. Gestão de carreiras	6
1.1.4. Estrutura das carreiras	6
1.1.4.1. Carreira vertical.....	6
1.1.4.2. Carreira horizontal.....	7
1.1.4.3. Carreira mista	7
1.1.4.4. Estrutura da carreira militar.....	7
1.1.5. Quadros especiais	7
1.1.6. Tempo de serviço militar.....	8
1.2. Estudos científicos no mesmo âmbito	8
1.3. Percurso metodológico	10
2. As bases estatutárias da carreira dos oficiais das Forças Armadas.....	14
2.1. Antecedentes do Estatuto dos Militares das Forças Armadas	14
2.2. Estrutura e organização da carreira dos oficiais das Forças Armadas.....	15
2.2.1. Estruturação das carreiras.....	15
2.2.1. Reguladores de carreira	18
2.2.2. Efetivos.....	19
2.2.3. Síntese conclusiva	20
3. Alterações legislativas e estatutárias com impacto na carreira militar	22
3.1. Tipologia das normas analisadas	22
3.1.1. Normas transitórias e regimes excepcionais.....	22
3.2. Evolução e tendências do enquadramento legislativo	24
3.3. Estruturação de carreiras.....	24
3.3.1. Quadros especiais	25
3.3.2. Tempo mínimo por posto	26



3.4. Reguladores de carreira	26
3.4.1. Reserva voluntária	26
3.4.2. Majoração do tempo de serviço.....	27
3.4.3. Reforma	27
3.4.4. Abate aos quadros permanentes	28
3.4.5. Limite de tempo no posto	28
3.4.6. Exclusão da promoção e passagem à reserva por ultrapassagem.....	29
3.5. Efetivos	29
3.6. Síntese conclusiva.....	30
4. A alteração estatutária de 2015	32
4.1. Estruturação das carreiras	32
4.1.1. Quadros especiais	33
4.1.2. Tempo mínimo por posto	33
4.2. Reguladores de Carreira	34
4.2.1. Reserva voluntária	34
4.2.2. Majoração do tempo de serviço.....	34
4.2.3. Reforma	34
4.2.4. Abate aos Quadros Permanentes	34
4.2.5. Limite de tempo no posto	35
4.2.6. Limite de idade no posto	35
4.2.7. Exclusão da promoção e passagem à reserva por ultrapassagem.....	35
4.3. Efetivos	36
4.4. Análise das principais alterações	36
4.5. Síntese conclusiva.....	38
5. Impacto das alterações legislativas e estatutárias nas carreiras dos oficiais.....	40
5.1. Evolução dos perfis de carreira no Exército	40
5.2. Impacto dos efetivos existentes nas carreiras	44
5.3. Impacto do aumento do tempo de serviço	46
5.4. Síntese conclusiva.....	47
Conclusões.....	49
Bibliografia.....	51



Índice de Anexos

Anexo A — Condições de promoção (DL n.º 90/2015 de 29 de maio)..... Anx A-1

Índice de Apêndices

Apêndice A — Evolução dos quadros especiais Apd A-1

Apêndice B — Efetivos Apd B-1

Índice de Figuras

Figura 1 – Tempos mínimos por posto previstos no DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro..... 18

Figura 2 – Tempos mínimos por posto previstos no DL n.º 236/99 de 25 de junho 26

Figura 3 – Tempos máximos por posto previstos no DL n.º 236/99 de 25 de junho 28

Figura 4 – Tempos mínimos por posto previstos no DL n.º 90/2015 de 29 de maio 33

Figura 5 – Estrutura e mecanismos reguladores de carreira previstos no DL n.º 236/99 de 25 de junho..... 37

Figura 6 – Estrutura e mecanismos reguladores de carreira previstos no DL n.º 90/2015 de 29 de maio 37

Figura 7 – Perfil de carreira dos CEME – Tempo de serviço..... 40

Figura 8 – Perfil de carreira dos CEME – Idade 41

Figura 9 – Perfis de carreira por ano de admissão ao QP (1984-1989)..... 42

Figura 10 – Perfis de carreira por ano de admissão ao QP (1990-1997)..... 42

Figura 11 – Perfis de carreira por ano de admissão ao QP (1998-2003)..... 43

Figura 12 – Oficiais do Exército no ativo a 31DEC02, por ano de admissão ao QP 44

Figura 13 – Evolução do número de vagas do Exército na estrutura das FFAA..... 44

Figura 14 – Comparação entre efetivos autorizados e existentes – 2009 45

Figura 15 – Comparação entre efetivos autorizados e existentes – 2015 45

Figura 16 – Comparação entre efetivos existentes – 2009 – 2015 46

Figura 17 – Condições de promoção previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio – Marinha Anx A-1

Figura 18 – Condições de promoção previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio – Exército Anx A-2

Figura 19 – Condições de promoção previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio – Força Aérea Anx A-3



Índice de Tabelas

Tabela 1 – Problemática da investigação	3
Tabela 2 – Hipóteses da investigação.....	11
Tabela 3 – Dimensões e indicadores	12
Tabela 4 – Modalidades de promoção previstas no DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro	17
Tabela 5 – Limite de idade por posto previstos no DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro	19
Tabela 6 – Condições de exclusão da promoção previstas no DL n.º 236/99 de 25 de junho	29
Tabela 7 – Modalidades de promoção previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio	32
Tabela 8 – Limites de tempo por posto previsto no DL n.º 90/2015 de 29 de maio	35
Tabela 9 – Limites de idade por posto previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio	35
Tabela 10 – Condições de exclusão da promoção previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio.....	36
Tabela 11 – Saídas do ativo no Exército (2002-2015)	46
Tabela 12 – Posto Máximo por Quadros Especiais – Marinha	Apd A-1
Tabela 13 – Posto Máximo por Quadros Especiais – Exército	Apd A-2
Tabela 14 – Posto Máximo por Quadros Especiais – Força Aérea	Apd A-3
Tabela 15 – Evolução do QOP do Exército.....	Apd B-1
Tabela 16 – Evolução dos efetivos do Exército na orgânica das FFAA	Apd B-1
Tabela 17 – Efetivos totais autorizados para o Exército – 2015 e 2016.....	Apd B-2



Resumo

Em 1990 foi aprovado o primeiro Estatuto dos Militares das Forças Armadas.

Desde então, o contexto político, económico e social têm moldado o enquadramento legislativo que enforma o Estatuto e a carreira dos militares das Forças Armadas, com especial relevância para o novo Estatuto aprovado pelo DL n.º 90/2015 de 29 de maio.

Nesta investigação, efetuámos o enquadramento do estatuto aprovado pelo DL n.º 34-A/1990 de 24 de janeiro, analisámos as diversas alterações legislativas decorridas no período em apreço, com ênfase no DL n.º 90/2015 de 29 de maio, identificando as alterações provocadas no desenho e nos mecanismos reguladores de carreira.

Por último e de forma prospetiva, procurámos identificar eventuais constrangimentos ao desenvolvimento das carreiras dos oficiais das Forças Armadas, para contribuir para uma melhoria da gestão de carreiras.

Palavras-chave

EMFAR, carreira, estruturação de carreiras, reguladores de carreira



Abstract

In 1990 it was approved the first *EMFAR* .

Since then, the political, economic and social context have changed the legislative framework that shapes the Statute and the careers of armed forces personnel, with special relevance to the new EMFAR approved by Decree 90/2015 of 29 May.

In this research, we've made the framework of the rules approved by Decree 34-A/1990 of 24 January, we looked at the various legislative changes elapsed in the period under review, with emphasis on the Decree 90/2015 of May 29 , identifying the changes caused in the career's design and regulatory mechanisms.

Finally and in a prospective way, we tried to identify possible constraints to the development of the officer's careers to contribute to the improvement of career management in the Portuguese Armed Forces.

Keywords

EMFAR, careers, career's design, career's regulatory mechanisms



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

1TEN	Primeiro-tenente
2TEN	Segundo-tenente
ADM	Assistência na Doença aos Militares das Forças Armadas
ALF	Alferes
ALM	Almirante
AR	Assembleia da República
BGECM	Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar
BGEN	Brigadeiro-general
BRIG	Brigadeiro
CALM	Contra-almirante
CAP	Capitão
CCEM	Conselho de Chefes de Estado-Maior
CEM	Chefe de Estado-Maior
CEMC	Curso de Estado-Maior Conjunto
CEME	Chefe de Estado-Maior do Exército
CFR	Capitão-de-fragata
CGA	Caixa Geral de Aposentações
CISDI	Centro de Investigação de Segurança e Defesa do Instituto de Estudos Superiores Militares
CMG	Capitão-de-mar-e-guerra
COM	Comodoro
COR	Coronel
CPOG	Curso de Promoção a Oficial General
CPOS	Curso de Promoção a Oficial Superior
CTEN	Capitão-tenente
DGAP	Direção Geral da Administração Pública
DGRDN	Direção Geral de Recursos de Defesa Nacional
DIREC	Divisão de Recursos
DL	Decreto-lei
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
EMGFA	Estado-Maior General das Forças Armadas



FAP	Força Aérea Portuguesa
FFAA	Forças Armadas
GEN	General
GENQE	General de Quatro Estrelas
GMAR	Guarda-marinha
IM	Instituição Militar
IUM	Instituto Universitário Militar
LDNFA	Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas
MAJ	Major
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MF	Ministério das Finanças
OE	Objetivo Específico
PCM	Presidência do Conselho de Ministros
PIB	Produto Interno Bruto
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
QE	Quadro Especial
QOP	Quadros Orgânicos de Pessoal
QP	Quadro Permanente
RCM	Resolução do Conselho de Ministros
RGSS	Regime Geral da Segurança Social
SEN	Serviço Efetivo Normal
TCOR	Tenente-coronel
TEN	Tenente
TSM	Tempo de Serviço Militar
VALM	Vice-almirante



Introdução

O tema da presente investigação: “Estruturação e gestão das carreiras dos militares das Forças Armadas Portuguesas. Avaliação do impacto do novo EMFAR (DL n.º 90/2015 de 29 de maio)” enquadra-se numa problemática que invadiu o quotidiano da instituição militar (IM).

As Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar (BGECM) aprovadas pela Lei n.º 11/89 de 1 de junho, e a respetiva legislação sucedânea estabeleceram um regime especial de direitos e de deveres dos militares das Forças Armadas (FFAA) (AR, 1989) ou, conforme consta do preâmbulo do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro, “consagrou, com especial significado para aqueles que voluntariamente ingressaram na carreira das armas, o reconhecimento de especiais direitos, compensações e regalias” para fazer face “a um tão exigente estatuto funcional” (MDN, 1990a, p.342(2)).

Não obstante, uma análise cuidada da diversa legislação revela que, nos últimos anos, este leque de “especiais direitos, compensações e regalias” tem vindo a sofrer sucessivas alterações com impacto direto no quotidiano dos militares, de que são exemplo as diversas alterações ao regime de Assistência na Doença dos Militares das Forças Armadas (ADM) (MDN, 2005a) (AR, 2006) e ao regime de reserva e de reforma, quer pela alteração das fórmulas de cálculo da pensão de reforma pela Caixa Geral de Aposentações (CGA) (MF, 1993) quer pela inclusão dos militares no Regime Geral da Segurança Social (RGSS) (AR, 2005a).

Apesar de não se enquadrarem no âmbito da presente investigação, as alterações supra referidas tiveram impacto indelével nas carreiras militares, com os sucessivos regimes transitórios a gerarem incerteza e a promoverem um elevado volume de passagens à reserva, com especial ênfase nos anos de 2005, 2006, 2011 e 2012¹ visando garantir a manutenção dos direitos adquiridos.

No início da segunda década do século XXI, a crise financeira, a ajuda internacional e o conseqüente Plano de Assistência Financeira a que Portugal se submeteu originaram, primeiramente, um conjunto de medidas de austeridade com impacto direto nos fluxos de carreiras e, posteriormente, no âmbito da reforma estrutural da Defesa Nacional preconizada pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 26/2013 de 19 de abril (PCM, 2013) e implementada pelo Despacho n.º 7527-A/2013 de 11 de junho (MDN, 2013), através do estabelecimento de um mecanismo de ajustamento de rácio da despesa com a defesa para

¹ Conforme dados disponibilizados pelos ramos.



1,1% do Produto Interno Bruto (PIB) e do redimensionamento dos efetivos dos militares das FFAA com vista ao estabelecimento de um efetivo global máximo entre os 30.000 e os 32.000 efetivos.

A conjugação dos constrangimentos relativos aos efetivos com as normas estatutárias aprovadas pelo DL n.º 90/2015 de 29 de maio veio assim afetar as expectativas de carreira de um vasto universo de militares, alterando o carácter determinístico da carreira militar.

Desta forma, as expectativas de carreira que nos foram criadas e que se baseavam na máxima de que “um Coronel é um Cadete que não morreu”, há muito que foram goradas. O mesmo aconteceu com a eliminação da possibilidade de transição para a reserva após vinte anos de serviço efetivo. Se levarmos em conta, entre outros fatores, a redução de vagas e os fortes constrangimentos orçamentais, facilmente antecipamos o indelével impacto provocado no dia-a-dia dos militares em geral e dos oficiais em particular, o que sublinha a pertinência e o interesse do presente estudo.

Este trabalho de investigação individual enquadra-se na área das Ciências Sociais, no ramo dos Estudos de Segurança e Defesa, integra-se no projeto de investigação do Centro de Investigação de Segurança e Defesa do Instituto Universitário Militar (CISDI) intitulado “Gestão de Carreira dos Militares das Forças Armadas” e pretende aferir o impacto das sucessivas alterações ao Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), com particular enfoque na decorrente do DL n.º 90/2015, de 29 de maio, e de diversa legislação avulsa, na carreira e nos respetivos mecanismos de gestão de carreira.

O objeto de estudo da presente investigação centra-se nas alterações legislativas com impacto direto na carreira dos militares das FFAA portuguesas e nos respetivos mecanismos de gestão de carreira, com especial ênfase no DL n.º 90/2015, de 29 de maio.

O presente estudo foi delimitado contextualmente à legislação emanada pelos órgãos legislativos do Estado Português (Assembleia da República e Governo) com impacto direto na estruturação e nos mecanismos de regulação de carreira dos oficiais dos Quadros Permanentes (QP) das FFAA Portuguesas.

Temporalmente a investigação foi delimitada pelo período compreendido entre 24 de janeiro de 1990, data de publicação do EMFAR e 15 de outubro de 2015, data de publicação do DL n.º 241/2015 que, nos termos do DL n.º 90/2015 de 29 de maio, aprovou os efetivos das FFAA para o ano de 2016.

A delimitação contextual visa focar o estudo nas normas de âmbito geral, com impacto transversal aos ramos das FFAA e expurgar os resultados da análise do efeito de normas



internas dos ramos (de que são exemplo as normas relativas às colocações e avaliação) que, apesar de assumirem um impacto potencialmente significativo, derivam do carácter gestionário de cada ramo e não refletem uma abordagem abrangente.

A delimitação temporal visa integrar o período de vigência das diversas normas estatutárias, possibilitando identificar tendências e avaliar o impacto das sucessivas alterações ao longo do tempo.

O objetivo geral da presente investigação consiste em identificar as alterações legais e estatutárias e avaliar o seu impacto nas carreiras dos oficiais do QP das FFAA.

Como objetivos específicos (OE) definimos:

OE1: Identificar a estrutura de carreira e os mecanismos de gestão decorrentes do enquadramento estatutário aprovado pelo DL n.º 30-A/90 de 24 de janeiro.

OE2: Identificar e avaliar o impacto das alterações legislativas e estatutárias nas carreiras e nos respetivos mecanismos de gestão;

OE3: Estimar as consequências decorrentes das alterações introduzidas pelo DL n.º 90/2015, de 29 de maio;

Iniciaremos a presente investigação com base na seguinte questão central (QC): Qual o impacto das alterações legais e estatutárias na estrutura das carreiras dos oficiais das FFAA e nos mecanismos de gestão disponíveis?

Desta problemática, detalhamos um conjunto de questões derivadas (QD), na tabela seguinte.

Tabela 1 – Problemática da investigação

Questões Derivadas
QD1: Qual foi o enquadramento estatutário base das carreiras militares?
QD2: Que alterações legislativas tiveram maior impacto na carreira dos oficiais das FFAA no período em apreço?
QD3: Qual o impacto das alterações legislativas e estatutárias na carreira militar dos oficiais das FFAA?

Fonte: (autor, 2016)

O presente trabalho de investigação individual está estruturado em cinco capítulos e uma conclusão.

No primeiro capítulo, apresentamos o quadro concetual de suporte, efetuamos uma revisão da literatura, referindo em linhas gerais, as investigações mais recentes e sintetizando os dados que possam ser úteis no âmbito da presente investigação. Apresentamos ainda o modelo de análise e a metodologia utilizada na investigação.



No segundo capítulo – As bases estatutárias da carreira dos oficiais das Forças Armadas – abordaremos as principais linhas de força do DL n.º 34-A/1990 de 24 de janeiro, que constitui a base estatutária dos militares das FFAA. Desta forma, pretendemos identificar a moldura base da carreira para, nos capítulos seguintes, avaliarmos o impacto produzido pelas sucessivas alterações legislativas.

No terceiro capítulo – Alterações legislativas e estatutárias com impacto na carreira militar – apresentaremos os diplomas com maior impacto na estrutura das carreiras, nos mecanismos de regulação de carreiras e nos efetivos, promovendo a sistematização das alterações produzidas e avaliando a respetiva tendência.

No quarto capítulo – A alteração estatutária de 2015 – iremos analisar as alterações produzidas pelo DL n.º 90/2015 de 29 de maio, segundo as três dimensões avaliadas no capítulo anterior, efetuaremos uma análise face às conclusões enunciadas no capítulo anterior e apresentamos um modelo teórico integrando a estrutura de carreira definida pelo EMFAR.

No quinto capítulo – Impacto das alterações legislativas e estatutárias nas carreiras dos oficiais – analisaremos a evolução dos mapas de efetivos aprovados para, com recurso a um estudo de caso, e tendo em conta a estrutura de carreira identificada e os mecanismos de regulação de carreiras disponíveis, identificaremos eventuais constrangimentos.

Por fim, nas conclusões, revisitaremos o percurso metodológico efetuado, realçando os resultados obtidos face à problemática analisada, identificaremos as limitações do estudo e apresentaremos as nossas recomendações e sugestões para futuras investigações.



1. Enquadramento concetual e percurso metodológico

1.1. Base conceptual

No decurso da presente investigação utilizaremos um conjunto de conceitos comumente aceites no âmbito da gestão de recursos humanos:

1.1.1. Carreira

O conceito de carreira assume várias dimensões consoante o autor e o enquadramento histórico do termo. De facto, o espectro de definições de carreira vai desde o conceito tradicional de ascensão vertical dentro de uma organização, assente no modelo burocrático tipicamente *weberiano*, até ao conceito de “*protean career*” apresentado por Hall (1996), segundo o qual compete ao indivíduo desenvolver a sua carreira, transversalmente a diversas organizações.

Assim, Hall (1976) define carreira como um conjunto de “atividades a que um indivíduo se dedica ao longo da vida”, enquanto Super (1980) a identifica como “sequência de ocupações, empregos e funções assumidas”.

Por sua vez Rocha (1999, p.118) considera como a “sequência de atividades separadas e relacionadas que providenciam continuidade, ordem e significado à vida da pessoa no trabalho”.

Por último, Dutra (1996, p.16) identifica o termo carreira com um “caminho estruturado e organizado no tempo e espaço” identificando duas dimensões diferentes: “carreira como profissão” ou carreira como “mobilidade ocupacional”.

Como elementos comuns a todas as definições identificámos a ideia de percurso do indivíduo associado a desenvolvimento pessoal no desempenho de funções (seja horizontal ou vertical, numa organização ou transversal a diversas organizações).

Considerando o conceito de carreira associado ao desempenho de funções públicas, o DL n.º 248/85 de 15 de julho define carreira como um “conjunto hierarquizado de categorias às quais correspondem funções da mesma natureza a que os funcionários terão acesso de acordo com a antiguidade e o mérito evidenciado no desempenho profissional.” (PCM, 1985, p.2011).

1.1.2. Carreira militar

O art.º 27.º do DL n.º 90/2015, de 29 de maio, que aprova o EMFAR, define carreira militar como “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.” (AR, 2015, p.3205), e que o desenvolvimento da carreira



militar se traduz “na promoção dos militares aos diferentes postos” mediante um conjunto de critérios definidos: “as qualificações, a antiguidade e o mérito revelados no desempenho profissional e as necessidades estruturais das Forças Armadas.” (p.3220)

1.1.3. Gestão de carreiras

A gestão de carreiras, termo diretamente associado a desenvolvimento ou planeamento, é entendida como o mecanismo que visa garantir o equilíbrio entre os interesses da organização e os interesses pessoais (Camara et al., 2007). Implica a capacidade de reter os recursos humanos com maior potencial e garantir a aplicação adequada dos restantes colaboradores (Duarte, 2009), assumindo particular importância o desenvolvimento de carreira, para maximizar o potencial dos recursos humanos da organização” (Bilhim, 2006).

Já o EMFAR, na sua versão aprovada pelo DL n.º 90/2015 de 29 de maio (AR, 2015) refere-se por uma única vez à gestão de carreiras como função administrativa, referindo-se a “situações que causam perturbações na gestão das carreiras” revelando o caráter normativo e gestor da carreira militar (Silveira, 2015). Por outro lado, adota o conceito de desenvolvimento da carreira através da “promoção dos militares aos diferentes postos”, de acordo com um conjunto de requisitos: “as qualificações, a antiguidade e o mérito revelados no desempenho profissional e as necessidades estruturais das Forças Armadas”, mas garantindo “uma permanência significativa e funcionalmente eficaz nos diferentes postos”. (AR, 2015, p.3220).

1.1.4. Estrutura das carreiras

No âmbito das carreiras na administração pública, e do ponto de vista da sua estrutura, podemos considerar três tipos de classificação: carreira horizontal, carreira vertical e carreiras mistas.

1.1.4.1. Carreira vertical

A Direção Geral da Administração Pública (DGAP) (2003) define a carreira vertical como uma “carreira pluricategorial, em que se evolui, por progressão e promoção (mediante concurso), em função do tempo e do mérito”.

Por sua vez, o art.º 5.º do DL n.º 248/85 de 15 de julho, define como carreiras verticais as que “integram categorias com o mesmo conteúdo funcional, diferenciadas em exigências, complexidade e responsabilidade” (PCM, 1985, p.2011).



1.1.4.2. Carreira horizontal

A carreira horizontal pode ser definida como uma “carreira unicategorial, na qual se evolui, por progressão, com base no tempo e no mérito” (DGAP, 2003).

O art.º 5.º do DL n.º 248/85 de 15 de julho define como carreiras horizontais as que “integram categorias com o mesmo conteúdo funcional cuja mudança de categoria corresponde apenas à maior eficiência na execução das respetivas tarefas” (PCM, 1985, p.2011), enquanto o DL n.º 184/89 de 2 de junho, que estabeleceu os princípios da gestão de pessoal na função pública, estipula no art.º 27.º que o “acesso nas carreiras horizontais faz-se por progressão, não carecendo de concurso” e no art.º 29.º, que “a progressão faz-se pela mudança de escalão na mesma categoria” (PCM, 1989a, p.2154).

1.1.4.3. Carreira mista

Por sua vez, a carreira mista é uma carreira que combina características de carreira vertical e de carreira horizontal (DGAP, 2003) (PCM, 1985).

1.1.4.4. Estrutura da carreira militar

Apesar de não estabelecer uma definição concetual explícita relativa à estrutura de carreiras, a definição de carreira militar presente nas sucessivas versões do EMFAR, de forma imutável, privilegia o caráter vertical da carreira, com o foco na promoção aos postos subsequentes, dentro da mesma categoria (MDN, 1990a, p.342(26)), (MDN, 1999, p.3800) e (AR, 2015, p.3205), em conjugação com mecanismos de progressão decorrente do tempo de serviço em cada posto.

Por sua vez, o EMFAR aprovado pelo DL n.º 90/2015 de 29 de maio assume uma estrutura de carreira mista porquanto prevê a possibilidade dos militares optarem por “uma progressão horizontal”, situação em que “fica sujeito à permanência no mesmo posto e progride em posições remuneratórias específicas” (AR, 2015, p.3220). A aplicação deste mecanismo depende, simultaneamente, da vontade do militar e da anuência do Chefe de Estado-Maior (CEM) do respetivo ramo e destina-se prioritariamente ao desempenho de “cargos e exercício de funções em áreas que exigem uma elevada componente de especialização” (p.3198).

1.1.5. Quadros especiais

O art.º 180.º do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro define como “quadros especiais o conjunto de lugares distribuídos por categorias e por postos segundo a mesma formação de base ou afim”. Os quadros especiais (QE) designam-se genericamente por classes na Marinha, por armas e serviços no Exército e por especialidades na Força Aérea Portuguesa



(FAP) e são criados ou extintos por Portaria do Ministro da Defesa Nacional (MDN), sob proposta do CEM respetivo.

1.1.6. Tempo de serviço militar

Nos termos do art.º 48.º do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro, o tempo de serviço militar (TSM) engloba “o tempo de serviço efetivo, acrescido das percentagens de aumentos estabelecidas em legislação especial”.

O art.º 49.º define “como tempo de serviço efetivo o tempo de serviço prestado nas forças armadas ou em funções militares fora do seu âmbito, prevendo a inclusão de outras situações previstas no Estatuto e na lei e a exclusão das situações em que não ocorra direito ao abono de vencimento e ao cumprimento de medidas penais ou sanções disciplinares legalmente previstas.

1.2. Estudos científicos no mesmo âmbito

Tratando-se de um assunto de elevada importância para o futuro da Instituição Militar (IM), integrado num projeto de investigação do CISDI, o tema já originou, naturalmente, inúmeros estudos que apresentaram diversas abordagens.

Assim, em 2014, o Comandante Sousa Costa (2014) conduziu uma investigação no âmbito do Curso de Promoção a Oficial General (CPOG), em que abordou os mecanismos de transição entre ativo, reserva e reforma, referindo as alterações legais implementadas até 2013. Mediante um conjunto de entrevistas a um conjunto de personalidades nacionais e estrangeiras, (incluindo diversos adidos de defesa), identificou possíveis modelos de transição, apresentando como modalidade de ação validada por inquérito, uma configuração com algumas alterações ao modelo vigente à data do estudo. Verifica-se que o novo EMFAR seguiu uma linha de desenvolvimento oposta à solução identificada no estudo.

No mesmo ano, o Coronel Matos Branco (2014) efetua uma análise às sucessivas alterações legislativas, identificando algumas das disfunções e propondo, com base nos modelos adotados por outros países, linhas gerais para a reestruturação das carreiras, destacando os contratos de longa duração, progressão horizontal, mecanismos de saída e regime transitório. O autor identifica como importante o desenvolvimento de estudos sobre contratos de longa duração e carreira horizontal.

Também em 2014, mas no âmbito do Curso de Estado-Maior Conjunto (CEMC), o Major Moura (2014) desenvolveu uma investigação tendo por base os modelos adotados por diversos países aliados, propondo medidas como a adoção de um sistema de avaliação para as FFAA, com intervenção de subordinados e pares, a criação de um mecanismos de



aconselhamento de carreira, alargamento da base de promoções por escolha e carreira horizontal.

Já o Major Vinagreiro (2014) abordou os reguladores de carreira enquanto mecanismos potenciadores de uma gestão de recursos humanos equilibrada e flexível, procurando validar a adequabilidade dos mecanismos previstos na legislação em vigor. Através de uma análise prospetiva do desenvolvimento de carreiras efetuada com recurso a uma ferramenta de simulação utilizada na Marinha, concluiu que “os atuais mecanismos reguladores de carreira não permitem uma equilibrada gestão vertical e horizontal das carreiras dos oficiais das FFAA” antecipando “estrangulamentos no fluxo de carreira e desequilíbrios entre as várias classes, armas/serviços e especialidades dos três ramos das FFAA.” (p.43).

Também no âmbito do CEMC, o Major Caldeira (2015) desenvolveu um estudo relativo à nomeação e provimento de cargos conjuntos identificando as fragilidades do sistema vigente e, à luz de critérios de proporcionalidade, representatividade, continuidade e simplicidade, apresentou uma proposta de criação de lista de cargos e respetivas regras de provimento.

O Major Silveira (2015) abordou o tema do ponto de vista conceptual, identificando o carácter normativo e gestor da carreira militar e realçando a condição militar como limite à tendência reformista em curso, invocando a especificidade da IM.

O Major Mateus (2015) desenvolveu um estudo centrado no contrato psicológico dos militares com a instituição, identificando uma perceção de quebra de expectativas com especial incidência nos postos mais baixos e defendeu a aplicação de processos de desenvolvimento de carreiras como ferramenta essencial na gestão de recursos humanos, de forma a mitigar o clima de incerteza e insegurança percecionado pelos militares inquiridos.

Da análise efetuada, que incluiu apenas alguns dos estudos mais recentes, constata-se uma vasta abrangência de abordagens que constituiu uma boa base de sustentação da presente investigação.

Em sentido oposto, verifica-se que, por se tratar de estudos anteriores à publicação do DL n.º 90/2015, de 29 de maio, e cujos trabalhos preparatórios permaneceram reservados, não refletem os impactos da aplicação do novo EMFAR.

A exceção a este facto é a investigação conduzida já em 2016 pelo CMG Gonçalves Alexandre (2016), no âmbito do CPOG, desenvolvendo um estudo relativo ao impacto do DL n.º 90/2015 de 29 de maio. Recorrendo a entrevistas aos responsáveis dos órgãos de



Administração de Pessoal dos três ramos das FFAA, ao Diretor da Divisão de Recursos (DIREC) do Estado Maior General das Forças Armadas (EMGFA) e ao Diretor da Direção Geral de Recursos de Defesa Nacional (DGRDN) identificou as principais alterações e aferiu a sensibilidade dos diferentes órgãos quanto ao seu impacto na gestão das carreiras dos militares das FFAA. Simultaneamente, recorrendo a um estudo comparativo, identificou nos modelos adotados por países amigos, formas de operacionalização das novas medidas previstas no EMFAR.

1.3. Percurso metodológico

A presente investigação foi desenvolvida em conformidade com as Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação (Santos et al., 2015) e de acordo com as normas de apresentação e referenciação em vigor no Instituto Universitário Militar (IUM) (IESM, 2015a).

Trata-se de um estudo que assume a tipologia de investigação aplicada (Carvalho, 2009) cit por (Santos et al., 2015, p.14), procurando identificar eventuais constrangimentos decorrentes da implementação do novo EMFAR de modo a contribuir para a melhoria da gestão das carreiras dos oficiais das FFAA.

O estudo baseou-se numa estratégia de investigação qualitativa (Bryman, 2012), recorrendo a um raciocínio indutivo e a um desenho de pesquisa baseado no estudo de caso (Santos et al., 2015, p.28). A técnica de recolha utilizada foi a análise documental (p.26).

Assim, na fase exploratória definimos o enquadramento concetual, efetuámos a revisão das investigações realizadas neste âmbito, identificamos os principais diplomas legais e definimos a problemática da investigação.

Na fase analítica, utilizando como técnica de recolha a análise documental de fontes primárias com impacto direto nas carreiras militares, efetuámos uma revisão exaustiva da legislação de modo a construir, para cada questão derivada, as hipóteses que se apresentam na tabela 2.



Tabela 2 – Hipóteses da investigação

Questões Derivadas	Hipóteses
QD1: Qual foi o enquadramento estatutário base das carreiras militares?	H1.1: Nas sua génese, o EMFAR garantia um desenvolvimento coerente e equilibrado das carreiras dos oficiais das FFAA.
QD2: Que alterações legislativas tiveram maior impacto na carreira dos oficiais das FFAA no período em apreço?	H2.1: Só alterações legislativas de natureza estatutária tiveram impacto na carreira dos oficiais das FFAA.
	H2.2: As alterações legislativas e estatutárias contribuíram para o desenvolvimento equilibrado das carreiras dos oficiais das FFAA.
	H2.3: O DL n.º 90/2015, de 29 de maio favorece a aplicação de mecanismos de gestão de carreira assentes num sistema de meritocracia.
QD3: Qual o impacto das alterações legislativas e estatutárias na carreira militar dos oficiais das FFAA?	H3.1: O DL n.º 90/2015, de 29 de maio, vai originar distorções significativas no perfil de carreira dos oficiais do Exército.

Fonte: (autor, 2016)

Para testar essas hipóteses, recorreremos à análise documental dos diversos diplomas legais, identificando, por um lado, as alterações produzidas por cada diploma e, por outro, a tendência dessas mesmas alterações ao longo do tempo.

Identificado o quadro legislativo, recorreremos ao estudo de caso de forma a validar os efeitos das alterações legislativas nas carreiras dos oficiais e, de forma prospetiva, identificar tendências que possam antecipar eventuais constrangimentos.

A identificação e seleção das fontes documentais decorreu de um processo de seleção baseado, por um lado, na análise de conteúdo de diversos documentos que incluem relatórios de grupos de trabalho, diretivas governamentais, resoluções do Conselho de Ministros e por outro, da análise das remissões efetuadas pelos próprios diplomas legais. Para tal, tendo como referencia mais recente o DL n.º 90/2015 de 29 de maio, objeto do presente estudo, identificámos os diplomas aí referidos (incluindo os diplomas objeto de revogação explícita). A análise destes diplomas permitiu, por sua vez identificar diplomas adicionais para análise, e assim sucessivamente.

Dos documentos analisados, apenas foram considerados aqueles cujo teor teve impacto direto na carreira dos militares do QP das FFAA, num total de 40 diplomas.

A análise e sistematização destes diplomas permitiu-nos identificar e agrupar o teor das diversas normas segundo três dimensões, subdivididas em diversos indicadores conforme se apresenta na tabela 3.



Tabela 3 – Dimensões e indicadores

Dimensões	Indicadores
Estruturação da carreira	Tempo mínimo no posto
	Quadro especial
	Posto máximo do quadro especial
	Modalidades de promoção
Reguladores de carreira	Reserva voluntária
	Limite de idade no posto
	Ultrapassagens
	Tempo máximo no posto
	Reforma
	Abate ao Quadro Permanente
	Majoração do tempo de serviço
Efetivos	Quadros Orgânicos de Pessoal dos Ramos
	Quadros Orgânicos de Pessoal do EMGFA e cargos internacionais
	Efetivos fora das FFAA
	Reserva na efetividade de serviço

Fonte: (autor, 2016)

Assim, a dimensão “estruturação da carreira” engloba um conjunto de indicadores que definem e enformam a carreira dos oficiais das FFAA e que incluem os QE aprovados, a formação base dos oficiais desses quadros, diretamente relacionados com o posto máximo a que cada QE pode ascender, bem como as modalidades de promoção e os tempos mínimos de serviço efetivo exigidos em cada posto.

A dimensão “reguladores de carreira” engloba os diversos mecanismos de saída legalmente previstos, quer assumam natureza voluntária, ou seja, mediante opção do militar (reserva voluntária, abate ao QP e majoração do tempo de serviço), quer assumam caráter imperativo (limite de idade no posto, tempo no posto, transição para a reserva por exclusão de promoção de acordo com o número de ultrapassagens em determinados postos e idade legal da reforma).

Por último, a dimensão “efetivos” engloba as disposições legais e estatutárias que enquadram a definição, contabilização e classificação dos efetivos, os quantitativos de vagas aprovadas de acordo com os respetivos quadros orgânicos de pessoal (QOP), respetivamente, nos ramos, no EMGFA (incluindo cargos internacionais) e fora das FFAA e os mapas de efetivos dos ramos.

Para realizar o estudo de caso recorreremos ao Exército Português, mais concretamente ao universo dos oficiais do QP que estiveram na situação de ativo no período entre 2002 e 2015. A recolha de dados foi efetuada pelo autor ao longo dos últimos 14 anos a partir das



Listas de Antiquidades dos Oficiais do Exército publicadas anualmente, englobando um total de 2.935 oficias.

Na fase conclusiva, revisitámos o percurso de investigação, validámos as hipóteses, respondendo às QD.



2. As bases estatutárias da carreira dos oficiais das Forças Armadas

2.1. Antecedentes do Estatuto dos Militares das Forças Armadas

O DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro que aprovou o EMFAR constituiu-se como a primeira fonte integrada de direito estatutário militar em Portugal (MDN, 1990a, p.342(2)) e teve como objeto “desenvolver a Lei de Bases do Estatuto da Condição Militar” (MDN, 1990a, p.342(14)).

As normas estatutárias que atualmente regem a carreira militar, tiveram a sua génese na Lei n.º 29/82 de 11 de dezembro que aprovou a Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas (LDNFA) e que estipulava, no art.º 27º, a competência da Assembleia da República (AR) na “definição das bases gerais do estatuto da condição militar, incluindo nomeadamente os direitos e deveres dos militares e os princípios orientadores das respectivas carreiras” (AR, 1982, p.4067(5)).

Não obstante, as Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar (BGECM) só seriam aprovadas volvidos sete anos, através da publicação da Lei n.º 11/89 de 1 de junho que estipula, no seu art.º 11º, que “É garantido a todos os militares o direito de progressão na carreira, nos termos fixados nas leis estatutárias respectivas” e define os princípios básicos do desenvolvimento das carreiras militares (AR, 1989, p.2096(1)).

O EMFAR surge no ano seguinte, através da publicação do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro, visando sistematizar de forma homogénea, coerente e estruturada o “conjunto de normas dispersas e de difícil aplicação” que enquadravam o “direito estatutário militar”, de modo a colmatar as lacunas legais existentes e regulando, entre outros aspetos, “o desenvolvimento e estruturação das carreiras” enquanto fator de “motivação, participação e responsabilidade” e em linha com “as necessidades estruturais das forças armadas” e promovendo “o desenvolvimento de uma política homogénea e consistente no domínio da gestão de recursos humanos nas FFAA” (MDN, 1990a, p.342(2)).

Tal como reconhece o próprio legislador no preâmbulo do diploma, a inexistência de um corpo jurídico comum aos três ramos das FFAA obstou à criação de um regime estatutário único, com reflexo nas políticas de gestão de recursos humanos, traduzidos na desigualdade de tratamento de situações similares entre ramos e potenciando a proliferação de legislação avulsa e desconexa que, fruto de sucessivas alterações efetuadas de forma casuística redundou na falta de coerência do sistema legal vigente (MDN, 1990a, p.342(3)).

De modo a colmatar as lacunas identificadas, o EMFAR consagrou num único diploma as normas estatutárias transversais a todos os militares independentemente do ramo,



categoria, posto ou da forma de prestação de serviço e desenvolvendo de forma autónoma, as matérias específicas de cada ramo.

2.2. Estrutura e organização da carreira dos oficiais das Forças Armadas

O EMFAR baseia o desenvolvimento da carreira militar no princípio da hierarquia, que considera “uma das traves mestras em que assenta a estruturação e o funcionamento das forças armadas”, consubstanciada na relação de autoridade e subordinação entre os militares distribuídos pelos diversos postos, inerentes ao desempenho de cargos e funções a que estão associados, promovendo a evolução na carreira militar à luz dos princípios da “igualdade, do mérito e da capacidade” (MDN, 1990a, pp.342(3)-(4)) e identifica no art.º 142º os condicionamentos a esse desenvolvimento: a “existência de mecanismos reguladores que assegurem flexibilidade de gestão e permanente motivação dos militares” e a “alimentação adequada às necessidades em cada quadro especial” (MDN, 1990a, p.342(26)).

Neste âmbito, a Lei n.º 27/91 de 17 de julho promoveu um aditamento ao art.º 142.º do EMFAR, identificando como mecanismos reguladores as condições gerais e especiais de promoção previstas nos art.º 60 e 64 e a avaliação de mérito regulada no art.º 85.º e seguintes (AR, 1991a, p.3642).

2.2.1. Estruturação das carreiras

Ao nível dos oficiais, o EMFAR de 1990 definiu as condições de ingresso, distinguindo em termos funcionais os oficiais com formação equiparada a curso superior de curta duração, direcionados para o desempenho de funções em áreas técnicas dos oficiais cuja formação base é uma licenciatura e cuja carreira se encontra vocacionada para o exercício de funções de comando, direção e chefia e ao desempenho de funções técnico-científicas (MDN, 1990a, p.342(4)) e estabeleceu, no n.º 3 do art.º 145.º, os postos correspondentes:

“Almirante (ALM) ou general de quatro estrelas (GENQE);

Vice-almirante (VALM) ou general (GEN);

Contra-almirante (CALM) ou brigadeiro (BRIG);

Capitão-de-mar-e-guerra (CMG) ou coronel (COR);

Capitão-de-fragata (CFR) ou tenente-coronel (TCOR);

Capitão-tenente (CTEN) ou major (MAJ);

Primeiro-tenente (1TEN) ou capitão (CAP);

Segundo-tenente (2TEN) ou tenente (TEN);

Guarda-marinha (GMAR) ou alferes (ALF).”



O art.º 121 reconhece “a todos os militares dos QP o direito ao acesso aos postos imediatos dentro da sua carreira, segundo as aptidões, competência profissional e tempo de serviço que possuem, de acordo com as modalidades de promoção e vagas existentes nos respetivos QE (MDN, 1990a, p.342(24)).

Nesse âmbito, o art.º 180.º define como “quadros especiais o conjunto de lugares distribuídos por categorias e por postos segundo a mesma formação de base ou afim” e designam-se por classes na Marinha, armas e serviços no Exército e especialidades na FAP.

Ao instituir a formação base de licenciatura ou de “formação militar e técnica equiparada a curso superior de curta duração” como condição base de acesso à categoria de oficiais, estabeleceu uma clara distinção entre funcional entre os oficiais habilitados com o grau académico de licenciatura (destinados preferencialmente a funções de comando e chefia ou de índole técnico-científica) e os oficiais habilitados com curso superior de curta duração, destinados ao desempenho de funções em áreas técnicas, ao mesmo tempo que, excluía do acesso à carreira de oficiais os militares sem habilitação superior. Esta medida promoveu a extinção progressiva de diversos QE (MDN, 1990a, p.342(4)).

No mesmo sentido o acesso aos postos superiores da categoria de oficiais é reservado aos oficiais com habilitação académica de licenciatura.

Na Marinha, o acesso aos de ALM e VALM é restrito à classe de marinha e o posto de CALM às classes de marinha, engenheiros navais, administração naval, fuzileiros e médicos navais. Os oficiais dos serviços técnicos podiam ascender a CMG e os músicos a CTEN (MDN, 1990a, p.342(35)).

No Exército, o acesso aos postos de GEN e BRIG, nos termos do n.º 2 do art.º 260.º, aos “oficiais provenientes dos quadros de infantaria, artilharia, cavalaria, engenharia, transmissões, material, administração militar e medicina”, estando o acesso dos oficiais do quadro de gestão de recursos humanos limitado ao posto de BRIG. Os serviços técnicos podiam ascender ao posto de COR (MDN, 1990a, p.342(39)).

Na FAP, o acesso aos postos de GENQE e GEN eram exclusivos da especialidade de pilotos aviadores e o posto de BRIG, às especialidades de pilotos aviadores, paraquedistas, engenheiros aeronáuticos, engenheiros de aeródromos, engenheiros eletrotécnicos, engenheiros de informática, médicos, administração aeronáutica e juristas. Os oficiais das restantes especialidades podiam ascender a TCOR ou, em determinadas circunstâncias, ao posto de COR (MDN, 1990a, p.342(41)).



Ao nível das promoções, o EMFAR de 1990 procurou “privilegiar, ao nível dos cargos e funções de responsabilidade mais elevada, a selectividade, de acordo com as qualificações e o mérito revelado pelo militar no seu desempenho profissional”, mantendo, no entanto, “o critério da antiguidade [...] nos postos que representam uma ascensão natural e cíclica na carreira (MDN, 1990a, p.342(4)). Nesse sentido, o art.º 235.º estipulou que as promoções a CMG/COR e a CTEN/MAJ se processavam por escolha, a CFR/TCOR, por antiguidade e as promoções a TEN/CAP e a 2TEN/ALF por diuturnidade (p.342(35)), conforme consta da tabela 4.

Tabela 4 – Modalidades de promoção previstas no DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro

	Modalidade de Promoção
CMG/COR	escolha
CFR/TCOR	antiguidade
CTEN/MAJ	escolha
1TEN/CAP	diuturnidade
2TEN/TEM	diuturnidade
GMAR/ALF	habilitação

Fonte: Adaptado de (MDN, 1990a)

Define, no art.º 64.º, como condições especiais de promoção, entre outras, o tempo mínimo de serviço, o desempenho de funções específicas e a habilitação com curso de promoção, regulando, nos artigos seguintes as situações de exclusão temporária da promoção: demora e preterição (MDN, 1990a, p.342(19)).

Conforme consta do art.º 190.º “a promoção do militar dos QP realiza-se segundo o ordenamento estabelecido nas listas de promoção do quadro especial a que pertence”. Já no que respeita à promoção de militares na situação de adido ao quadro, o art.º 192.º define que o militar promovido não ocupa vaga, mantendo-se na mesma situação, no novo posto (MDN, 1990a, p.342(31)).

Também ao nível do tempo de serviço, promoveu um aumento do tempo mínimo de permanência nos postos a fim de “garantir uma sólida experiência profissional para a promoção” e “assegurar o fluxo normal e harmónico do desenvolvimento das carreiras em consonância com as necessidades funcionais das forças armadas” (MDN, 1990a, p.342(4)). Esta medida, materializada pelo art.º 237.º, teve impacto, ao nível da carreira de oficiais, nos postos de 2TEN/TEN e 1TEN/CAP cujo tempo mínimo de permanência passou, respetivamente, de três para quatro anos e de cinco para seis anos (p.342(35)), prevendo como regime transitório a aplicação da medida a partir da promoção ao posto imediato e desde que esta ocorresse após a entrada em vigor do Estatuto (p.342(9)).

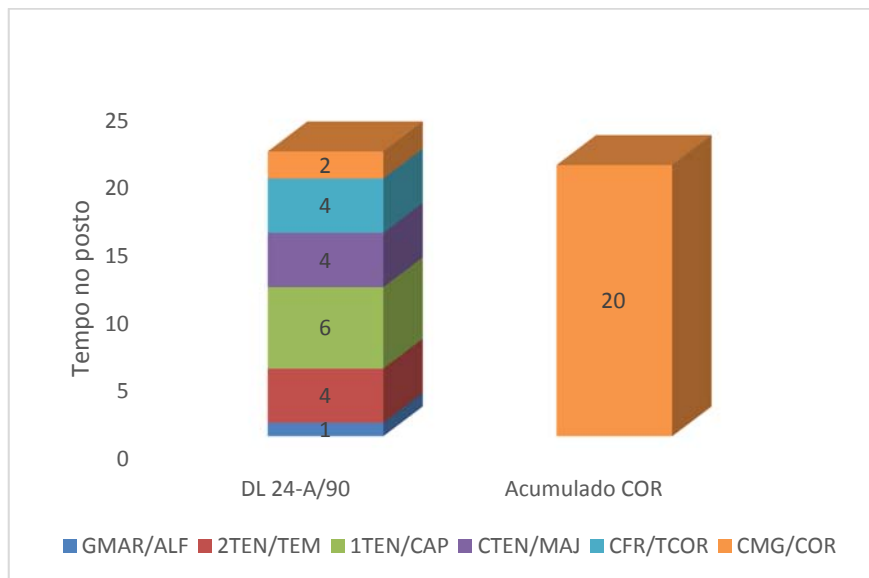


Figura 1 – Tempos mínimos por posto previstos no DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro

Fonte: Adaptado de (MDN, 1990a)

Adicionalmente, o art.º 238.º definiu como condição de promoção ao posto de CMG/COR um tempo mínimo de serviço efetivo de 20 anos contado a partir da admissão no QP (p.342(35)).

2.2.1. Reguladores de carreira

Em linha com os princípios elencados no preâmbulo do diploma, o capítulo I do título VII foca-se na avaliação do mérito enquanto instrumento de gestão de pessoal, definindo os princípios e regras comuns mas reconhecendo, no entanto, a autonomia de cada ramo nesta matéria por via do texto do art.º 86.º que prevê que “as instruções para a execução do sistema de avaliação do mérito serão regulamentadas, para cada ramo, por portaria do MDN, sob proposta do CEM respetivo.” (MDN, 1990a, p.342(22)).

Para além dos mecanismos de seleção supra referidos, o art.º 168.º do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro possibilitou a passagem à reserva por opção do militar, estabelecendo como condicionantes o cumprimento de um tempo mínimo de 20 anos de serviço militar e a apreciação favorável do respetivo requerimento pelo CEM do ramo. Após cumpridos 36 anos de tempo de serviço, o militar poderia transitar para a reserva mediante mera declaração (MDN, 1990a, p.342(28)).

Os limites de idade de transição automática para a reserva foram aumentados, procurando “a estabilidade, coerência e equilíbrio na progressão dos militares dos quadros permanentes” (MDN, 1990a, p.342(4)).



Tabela 5 – Limite de idade por posto previstos no DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro

Oficiais com grau académico de licenciatura	
ALM/GEN QE	64
VALM/GEN	62
CALM/Brig	59
CMG/COR	57
Restantes	56
Oficiais habilitados com curso superior de curta duração	
CMG/COR	60
CFR/TCOR	59
Restantes	58

Fonte: Adaptado de (MDN, 1990a)

Relativamente à reforma, o art.º 175.º impôs a transição para a situação de reforma aos oficiais com 65 anos de idade e aos que completassem nove anos na situação de reserva fora da efetividade de serviço, ao mesmo tempo que possibilitou a opção de passagem à situação de reforma aos militares com 60 anos de idade e 36 anos de tempo de serviço, mediante despacho favorável do CEM respetivo.

Ao nível do abate ao QP, o art.º 184.º definiu um tempo mínimo de oito anos após conclusão da formação inicial do militar, prevendo a possibilidade de antecipar esse prazo, mediante despacho favorável do CEM e sujeito ao pagamento de uma indemnização compensatória.

2.2.2. Efetivos

Tratando-se de um normativo de âmbito estatutário, o EMFAR não define efetivos nem vagas. Assim, o diploma efetua o enquadramento legal e concetual remetendo para legislação supletiva a definição das matérias específicas.

Neste sentido, classifica os efetivos do QP, quanto à sua situação, em ativo, reserva e reforma, referindo que, no caso do ativo e da reserva, os militares podem “encontrar-se na efetividade de serviço ou fora da efetividade de serviço” e estabelecendo no n.º 3º do art.º 157.º que “os efetivos dos militares na situação de reserva não são fixos” (MDN, 1990a, p.342(27)).

Quanto à situação face ao quadro, os militares do QP podem estar no quadro, sendo contabilizados no efetivo do respetivo QE, adidos ao quadro, não sendo contabilizados para o QE ou supra numerário, quando, não se encontrando na situação de adidos, não tenham vaga disponível no respetivo QE. Relativamente aos motivos que fundamentam o enquadramento da situação de adido, o art.º 187 prevê, no seu n.º 6, o desempenho de funções em organismos “militares não dependentes do ramo” (MDN, 1990a, p.342(30)).



O art.º 181.º define o conceito de vacatura dos QE, referindo que estas só podem ser ocupadas pelos militares do QP no ativo e na efetividade de serviço (MDN, 1990a, p.342(29)).

Por sua vez, o art.º 192.º estipula que, na promoção de um adido, caso este permaneça na mesma situação, não ocupa vaga (possibilitando a promoção do militar seguinte na lista de ordenação).

Ao nível da definição dos quantitativos dos efetivos, estabelece no n.º 2 do art.º 45º que os efetivos dos quadros permanentes das FFAA são fixados em decreto-lei, sob proposta do Conselho de Chefes de Estado-Maior (CCEM) (MDN, 1990a, p.342(18)).

2.2.3. Síntese conclusiva

Da análise efetuada podemos constatar que o EMFAR procurou definir um conjunto equilibrado de medidas com vista ao adequado desenvolvimento da carreira dos militares.

De facto, podemos identificar um conjunto de medidas tendentes a prolongar o tempo de carreira, por via do aumento dos limites de idade por posto e a promover uma mais adequada distribuição dos efetivos e um desenho de carreira mais equilibrado mediante o aumento do tempo mínimo de serviço nos postos inferiores (2TEN/TEN e 1TEN/CAP).

Simultaneamente, a modalidade de promoção por escolha aos postos de CTEN/MAJ e CMG/COR procurou potenciar a seleção em função do mérito.

Ao nível dos QE, regista-se a uniformização da formação base e a consequente extinção de QE que não cumpriam este requisito.

Ao nível do acesso aos postos superiores, verifica-se uma enorme divergência entre os ramos, com o Estatuto a restringir o acesso ao posto de ALM/GENQE, respetivamente à classe de marinha (art.º n.º 242.º) e à especialidade de piloto aviador (art.º 276.º), enquanto para o Exército, o acesso ao mesmo posto se efetuava a partir do corpo de oficiais gerais, permitindo a promoção a GENQE a oficiais oriundos das armas de Infantaria, Artilharia, Cavalaria, Engenharia e Transmissões e dos serviços de Administração, Material e Medicina e vedando-a apenas ao quadro de gestão de recursos humanos cujo posto máximo era o de BRIG (art.º 260.º)².

Ao nível dos QE cuja formação base era o curso superior de curta duração, verificavam-se também divergências entre os ramos com os QE da FAP limitados ao posto máximo de TCOR enquanto para a Marinha e para o Exército estava previsto,

² O QE de Gestão de Recursos Humanos estava previsto no EMFAR, embora nunca tenha sido alimentado. Destinava-se a receber oficiais das armas e dos serviços, a partir do posto de Capitão, constituindo-se como uma opção de carreira vertical paralela, com ênfase na especialização técnica.



respetivamente o posto de CMG e COR. A maior divergência registava-se no QE de Chefes de Banda de Música, que na Marinha estava limitado ao posto de CTEN, na FAP, ao posto de TCOR e no Exército podia ascender ao posto de COR.

Ao nível dos reguladores de carreiras, apesar de prever um regime atrativo de transição voluntária para a reserva, as ferramentas disponibilizadas pelo DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro revelaram-se insuficientes face ao bloqueio das carreiras provocado pelo aumento do limite de idade nos postos, fruto do elevado número de efetivos existentes.

Estes constrangimentos foram dirimidos através de diplomas legais sucedâneos.

Desta forma, consideramos que foi respondida a QD 1: Qual foi o enquadramento estatutário base das carreiras militares? – e confirmamos parcialmente a hipótese 1.1: Na sua génese, o EMFAR garantia um desenvolvimento coerente e equilibrado das carreiras dos oficiais das FFAA.



3. Alterações legislativas e estatutárias com impacto na carreira militar

No presente capítulo abordaremos as alterações legislativas que se traduziram num impacto real nas carreiras dos oficiais das FFAA, segundo as três dimensões apresentadas no primeiro capítulo.

3.1. Tipologia das normas analisadas

A análise centrou-se num conjunto de 36 diplomas legais que englobam normas estatutárias (doze diplomas), normas relativas a efetivos (doze diplomas, quatro dos quais eram leis orgânicas), diplomas estruturantes (quatro diplomas, sendo dois relativos à convergência dos regimes de pensões e dois relativos a reestruturação da defesa no âmbito da reforma “Defesa 2020”) e normas do orçamento do estado (oito diplomas).

Tendo em consideração o âmbito das normas analisadas, constatamos que, contrariamente ao que seria expectável, não foram só as normas de natureza estatutária a produzir efeitos diretos na carreira militar. De facto, ressalvando os diplomas relativos à definição de efetivos que assumem carácter supletivo às normas estatutárias, verifica-se a prevalência de dezasseis diplomas que, embora não tivessem como foco legislar sobre carreiras, produziram efeitos diretos neste âmbito.

Por outro lado, constatámos também a existência de diversas alterações estatutárias que tiveram como objeto situações transitórias ou regularam áreas específicas dos Estatutos, sem impacto na globalidade dos militares.

3.1.1. Normas transitórias e regimes excecionais

Analisando o âmbito e a produção de efeitos, constatamos que alguns dos diplomas analisados se constituíram como normas transitórias ou tiveram como objeto a instituição de regimes excecionais.

O próprio DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro instituiu um vasto leque de medidas transitórias com vista à implementação gradual dos novos normativos aprovados. Não obstante, nos anos seguintes revelou-se necessário recorrer a regimes excecionais para dirimir os constrangimentos registados ao nível da progressão nas carreiras

Nesse sentido, o DL n.º 259/90 de 17 de agosto, apesar de ter como objeto a definição dos efetivos das FFAA para o triénio 1990-92, aprovou uma norma transitória que possibilitou a realização de promoções acima do limite de vagas disponíveis, autorizando o recurso generalizado à figura dos supranumerários, de modo a resolver situações de bloqueamento de carreiras.



Além disso, implementou um regime de incentivos à passagem à situação de reforma para os militares que, tendo completado 50 anos de idade e 30 de serviço, o requeressem até 30 de novembro de 1990 (MDN, 1990b, p.3350), condição consideravelmente mais vantajosa do que a norma estatutária em vigor³. Como mecanismo complementar, previa uma bonificação de 20% na pensão de reforma (e 10% do subsídio de condição militar) a quem aderisse a este regime (MDN, 1990b, p.3350).

Da mesma forma, a Lei n.º 15/92 de 5 de agosto, promoveu medidas tendentes à racionalização e efetivos que incluíram normas transitórias e alterações estatutárias. Assim, como medidas transitórias, estabeleceu um novo regime de transição para a situação de reforma para os militares que, tendo completado 48 anos de idade e 30 de serviço, o requeressem até 31 de outubro de 1992, tendo direito a um incentivo financeiro sob a forma de bonificação na pensão da reforma (art.º 3.º) ou sob a forma de indemnização (art.º 4.º). Além disso, no mesmo período, instituiu um regime de abate ao QP a aplicar a um conjunto de QE e postos a definir, e tendo como medida de incentivo o abono de uma indemnização de valor correspondente a um mês de vencimento base, acrescido de subsídio de condição militar por cada 18 meses de serviço efetivo (AR, 1992, p.3669).

Além disso, implementou um mecanismo de transição para a situação de reserva dos militares preteridos na promoção ao posto subsequente, nos casos de promoção por escolha, a vigorar nos anos de 1992 e 1993. Em consequência desta norma, um oficial transita automaticamente para a situação de reserva após três ultrapassagens na promoção aos postos de CTEN/MAJ e CMG/COR, o mesmo ocorrendo com os CMG/COR que não sejam nomeados para a frequência de curso de promoção a oficial general, após nomeação de oficiais mais modernos em dois anos consecutivos (p.3670).

Também no período subsequente a entrada em vigor do Estatuto aprovado pelo DL n.º 236/99 de 25 de junho, para fazer face a constrangimentos pontuais resultantes da aplicação das novas normas, foram aprovados regimes excepcionais como o do DL n.º 70/2005 de 17 de março que determinou a promoção ao posto de CTEN/MAJ de todos os 1TEN/CAP que, à data de 31 de dezembro de 2004 tivessem completado 14 anos no posto (MDN, 2005b, p.2362).

³ O art.º n.º 175 do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro estipulava 65 anos de idade e 36 anos de TSM.



3.2. Evolução e tendências do enquadramento legislativo

A análise da legislação produzida no decurso dos últimos 25 anos permite-nos distinguir duas tendências distintas: uma primeira fase, subsequente ao DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro, em que o objeto principal das alterações legislativas era a resolução dos bloqueamentos das carreiras e a consequente racionalização de efetivos e uma segunda fase, a partir de 2005, em que o foco passou a ser a contenção orçamental, inicialmente, centrada na sustentabilidade da segurança social (PCM, 2005a) e (PCM, 2005b) e posteriormente, estendida à redução da despesa pública (PCM, 2013).

O DL n.º 236/99 de 25 de junho, publicado num período de charneira entre estas fases, aprovou um novo Estatuto, tendo como principais objetivos colmatar lacunas identificadas nos normativos anteriores, promover a racionalização de efetivos, implementando mecanismos reguladores que salvaguardem, simultaneamente, as expectativas dos militares e as necessidades das FFAA, garantindo um equilíbrio da estrutura das carreiras (MDN, 1999, p.3793).

Paradoxalmente, a publicação do EMFAR antecedeu o desenvolvimento da revisão da Lei n.º 174/99 de 21 de setembro – Lei do Serviço Militar (AR, 1999) e da subsequente regulamentação através do DL n.º 289/2000 de 14 de novembro (MDN, 2000), originando a necessidade de revisão e republicação do Estatuto através do DL n.º 197-A/2003 de 30 de agosto, sem impacto relevante no presente estudo.

A partir de 2010, com a aprovação do Orçamento de Estado para 2011 e sob a égide do Plano Internacional de Assistência Financeira, verificaram-se fortes constrangimentos quer no âmbito do fluxo de carreiras, com forte limitação nas promoções quer na admissão de efetivos.

3.3. Estruturação de carreiras

Em termos concetuais, as principais transformações ocorridas nas FFAA no período em apreço foram a implementação do Regime de Voluntariado (RV) através da Lei n.º 22/91 de 19 de junho (AR, 1991b) e a extinção do Serviço Efetivo Normal (SEN) decorrente da Lei n.º 174/99 de 21 de setembro – Lei do Serviço Militar (AR, 1999), e incorporada no normativo estatutário através da revisão do EMFAR pelo DL n.º 197-A/2003.

Apesar desta legislação ter transformado de forma indelével a IM, não teve impacto direto ao nível da estruturação de carreiras, refletindo os seus efeitos de forma indireta quer na definição dos QOP e, consequentemente, na dimensão efetivos, quer na definição funcional dos cargos.



3.3.1. Quadros especiais

A Lei n.º 27/91 de 17 de julho aprovou a primeira alteração ao EMFAR e estabeleceu a possibilidade de promoção dos oficiais técnicos da FAP ao posto de COR, promovendo a harmonização com o normativo aplicável à Marinha e ao Exército (AR, 1991a, p.3645). Adicionalmente, alterou a formalidade legal e a competência para a constituição e extinção de QE, que passou a ser exercida por Despacho do CEM respetivo⁴ (p.3643).

Apesar de ter como objeto a definição dos mapas de efetivos para o triénio 1993-95, o DL n.º 202/93 de 3 de junho procedeu também à extinção do QE de Piloto na FAP (MDN, 1993a, p.2988).

Da mesma forma, o DL n.º 27/94 de 5 de fevereiro que extinguiu o Corpo de Tropas Paraquedistas na FAP e ativou o Comando de Tropas Aerotransportadas e a Brigada Aerotransportada Independente no Exército, promoveu a abertura de QE no Exército e o seu consequente encerramento na FAP⁵, potenciando ainda o reintegração de diversos oficiais ao respetivo ramo e QE de origem, com reflexo direto nos mapas de efetivos.

O DL n.º 236/99 de 25 de junho, veio, por um lado, harmonizar a designação dos postos de oficiais gerais com a adotada pela generalidade das FFAA dos países membros da OTAN⁶ (MDN, 1999, p.3794) e, por outro, promover a equiparação dos QE de Chefes de Banda de Música dos ramos, estabelecendo como topo de carreira o posto de CFR/TCOR⁷ (pp.3825, 3829, 3831). Simultaneamente, restringiu o acesso aos postos de GEN e TGEN no Exército aos oficiais gerais oriundos das armas (Infantaria, Cavalaria, artilharia, Engenharia e Transmissões), limitando o posto máximo dos QE dos serviços (Administração, Material e Medicina) ao posto de MGEN (p.3829).

Apesar de se constituir como um diploma estatutário que alterou e republicou o EMFAR, o DL n.º 197-A/2003 de 30 de agosto apresenta apenas uma norma enquadrável no âmbito do presente trabalho, que consistiu na criação do QE de Psicólogos na FAP, estabelecendo como topo de carreira o posto de MGEN (MDN, 2003, p.5752(15)).

⁴ O DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro previa uma Portaria do MDN.

⁵ Transitaram para o Exército os QE de Serviço Geral Paraquedista e Enfermeiras Paraquedistas, que entraram automaticamente em extinção.

⁶ No Exército e na FAP os postos de General e Brigadeiro foram redenominados, respetivamente, para Tenente-General (TGEN) e Major-General (MGEN).

⁷ O posto máximo na Marinha era CTEN enquanto no Exército e na FAP era COR.



3.3.2. Tempo mínimo por posto

As normas transitórias e os regimes excepcionais adotados ao longo da década de 90 promoveram um desbloqueamento dos postos superiores, resultando num perfil de carreira que facilitou a ascensão rápida de alguns oficiais. Nesse sentido, o DL n.º 236/99 de 25 de junho veio aumentar de dois para três anos o tempo mínimo de permanência no posto de CMG/COR e de 20 para 22 anos o tempo global de carreira até à promoção a esse mesmo posto, conforme consta da figura 2.

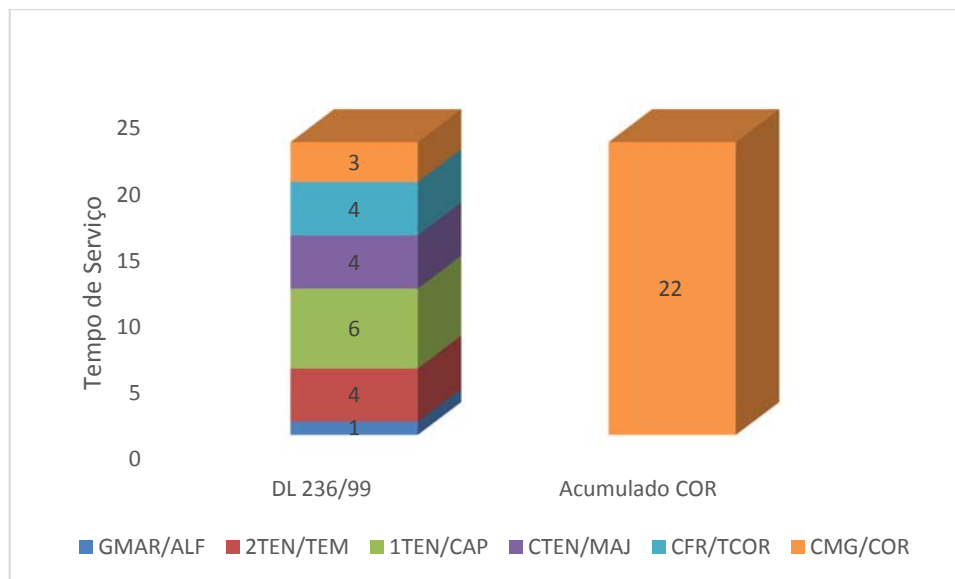


Figura 2 – Tempos mínimos por posto previstos no DL n.º 236/99 de 25 de junho

Fonte: Adaptado de (MDN, 1999)

Em sentido inverso, a Lei n.º 25/2000 de 23 de agosto, que promoveu a primeira alteração ao EMFAR, voltou a repor para 20 anos o tempo global de carreira desde a entrada no QP até à promoção ao posto de CMG/COR (AR, 2000, p.4257).

3.4. Reguladores de carreira

O DL n.º 236/99 de 25 de junho constituiu-se como o principal instrumento legislativo promotor de mecanismos reguladores da gestão de carreira, procurando um desenvolvimento equilibrado das carreiras e a salvaguarda dos interesses dos militares e das FFAA (MDN, 1999, pp.3792-93).

Em sentido oposto, o DL n.º 166/2005 de 23 de setembro materializou a aplicação dos normativos tendentes à convergência do regime de reserva e reforma das FFAA com o RGSS, com impacto direto nos mecanismos reguladores de carreiras.

3.4.1. Reserva voluntária

Relativamente à reserva voluntária, DL n.º 236/99 de 25 de junho apresentou uma redação mais flexível, mantendo inalterada a possibilidade de transição para a reserva



mediante requerimento, decorridos 20 anos de TSM e, nos termos do art.º 153.º, alargando a possibilidade de transição para a situação de reserva aos militares que completem 36 anos de TSM ou 55 anos de idade⁸ (MDN, 1999, p.3816).

Por força da convergência para o RGSS, o DL n.º 166/2005 de 23 de setembro promoveu uma dupla alteração com impacto neste indicador. Assim, o art.º 121.º restringiu a remuneração ao período de manutenção da situação de reserva⁹ (MDN, 2005c, p.5692), enquanto o art.º 152.º estipulou como condição de transição para a reserva a verificação cumulativa das duas condições previstas de forma facultativa pelo DL n.º 236/99 de 25 de junho: ter 36 anos de TSM e 55 anos de idade (p.5693).

3.4.2. Majoração do tempo de serviço

Ao nível da contagem do tempo de serviço para efeitos das condições de transição voluntária para as situações de reserva e reforma, o art.º 46.º do DL n.º 236/99 de 25 de junho estabeleceu um regime de bonificação de 25%, condicionado ao pagamento à CGA ou à Segurança Social dos descontos correspondentes (MDN, 1999, p.3802).

O ano de 2005 marca o início do retrocesso deste indicador, com o DL n.º 166/2005 de 23 de setembro a materializar no art.º 46.º a redução da majoração para 15% (MDN, 2005c, p.5692).

3.4.3. Reforma

Ao nível da situação de reforma, verificam-se também duas fases legislativas distintas: a primeira, decorrente do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro até 2005, visava garantir os fluxos de carreira através de mecanismos de reserva e reforma, aplicando um normativo bastante permissivo nesta matéria. A partir de 2005, fruto da revisão das bases gerais do estatuto da aposentação e, conseqüentemente, da convergência dos regimes especiais para o RGSS, os normativos assumiram um caráter de menor permissividade, com impacto nas carreiras e no próprio Estatuto (PCM, 2005a) e (PCM, 2005b).

Assim, no início da década de 90, verificou-se uma tendência de fomento à transição para a situação de reforma. A Lei n.º 15/92 de 5 de agosto, impôs a transição automática para a reforma após cinco anos na situação de reserva fora da efetividade de serviço (AR, 1992, p.3668).

⁸ A redação do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro apenas previa os 36 anos de TSM.

⁹ Assim, o militar que opte por transitar para a reserva com 20 anos de TSM, caso não permaneça na efetividade de serviço, transita, ao fim de cinco anos, para a situação de licença ilimitada, sem direito a remuneração, até atingir a idade legal de reforma.



Como já referimos, o DL n.º 166/2005 de 23 de setembro impôs diversas restrições, revogando normas estatutárias como a que previa a passagem à reforma após cinco anos na reserva fora da efetividade de serviço e estabelecendo os 60 anos como idade mínima para requerer a transição para a situação de reforma (MDN, 2005c, p.5693).

3.4.4. Abate aos quadros permanentes

A Lei n.º 27/91 de 17 de julho teve implicações diretas ao nível dos reguladores de carreiras ao estabelecer na al. d) do n.º 1 do art.º 184.º relativamente ao abate ao QP após cumprido o tempo mínimo de serviço que, no texto original, referia “o requeira e seja autorizado” e na nova redação refere apenas “o requeira”, presumindo-se a impossibilidade de indeferimento. Por outro lado, veio clarificar a aplicação de novo período de vinculação após frequência de curso de atualização ou de formação a definir pelo respetivo CEM (AR, 1991a, p.3643).

Este indicador permaneceu estável durante o longo período, sendo apenas alterado pelo DL n.º 310/2007 de 11 de setembro, que aumentou o tempo mínimo de permanência para os oficiais do QE de PILAV para doze anos (MDN, 2007a).

3.4.5. Limite de tempo no posto

A implementação de tempos máximos por posto constitui também um mecanismo inovador do DL n.º 236/99 de 25 de junho, promovendo o desbloqueamento dos postos superiores e a conseqüente renovação dos quadros. Assim, nos termos do art.º 155.º, foram definidos tempos máximos de permanência para os postos que se constituem como topo de carreira do respetivo QE e para os postos de Oficial General, conforme consta da figura 3.

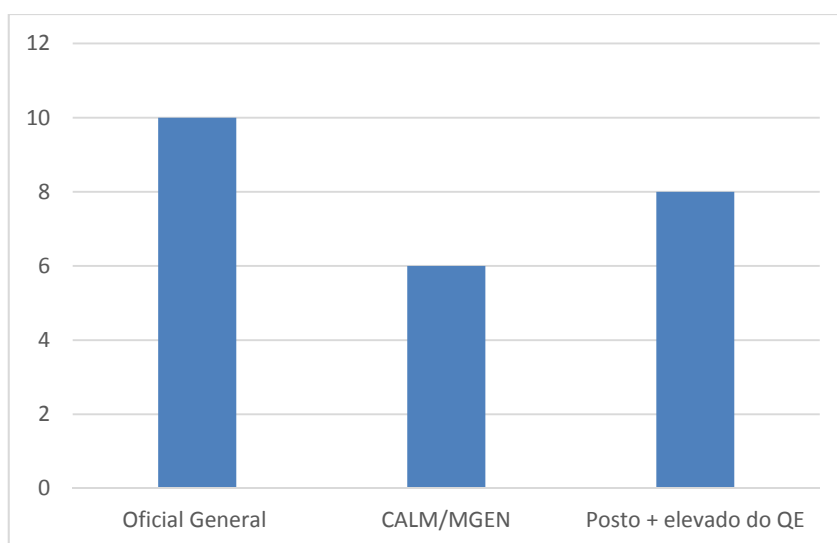


Figura 3 – Tempos máximos por posto previstos no DL n.º 236/99 de 25 de junho

Fonte: Adaptado de (MDN, 1999)



3.4.6. Exclusão da promoção e passagem à reserva por ultrapassagem

O DL n.º 236/99 de 25 de junho integrou no Estatuto um mecanismo similar ao adotado de forma transitória pela Lei n.º 15/92 de 5 de agosto, excluindo da promoção, com a consequente transição automática para a situação de reserva dos militares preteridos na promoção ao posto subsequente, nos casos de promoção por escolha. Esta norma constante do art.º 190.º, aplica-se assim, nas promoções aos postos de CTEN/MAJ, CMG/COR e CALM/MGEN, de acordo com o número de ultrapassagens constantes da tabela 6.

Tabela 6 – Condições de exclusão da promoção previstas no DL n.º 236/99 de 25 de junho

Posto	Nº de ultrapassagens
CMG/COR	2
CFR/TCOR	3
1TEN/CAP	4

Fonte: Adaptado de (MDN, 1999)

3.5. Efetivos

Como se pode constatar através da generalidade dos diplomas legais analisados, desde a génese do EMFAR, a racionalização de efetivos foi uma preocupação permanente, quer do ponto de vista da gestão de carreiras quer com o objetivo de redução de despesa pública. Desta forma, não é de estranhar que, ao longo do tempo, se tenha verificado uma significativa redução de efetivos autorizados e que os mecanismos de controlo tenham sido incrementados.

Assim, enquanto na década de 90 se verificou, por diversas vezes, o recurso à figura de supranumerário para garantir os fluxos de carreira, a partir da primeira década deste século, verificou-se a tendência contrária. De facto, a partir de 2005 a própria Lei do Orçamento de Estado passou a exigir um parecer favorável do Ministro das Finanças prévio ao Despacho do MDN que define anualmente o número de efetivos a admitir nos QP.

Em 2009, verificaram-se novos constrangimentos no desenvolvimento das carreiras, em consequência da redução de efetivos provocada pela reorganização das FFAA. Nesse sentido, o DL n.º 261/2009 de 21 de setembro que aprovou o QOP dos ramos, definiu um regime de transição de quatro anos, durante o qual os supranumerários seriam reduzidos à razão de um por cada duas vagas disponíveis (MDN, 2009a). No entanto, esta norma foi revogada pelo art.º 37.º da Lei do Orçamento de Estado para 2011 - Lei n.º 55-A/2010 de 31 de dezembro (AR, 2010a, p.6122(13)), que, simultaneamente, congelou o tempo de serviço e proibiu a realização de promoções em 2011 (AR, 2010a, p.6122(8)), causando fortes constrangimentos ao desenvolvimento das carreiras nos anos subsequentes.



No mesmo sentido, a Lei n.º 64-B/2011 – Lei do Orçamento de Estado para 2012, manteve o congelamento do tempo de serviço e a proibição de promoções. Esta norma foi, no entanto, excepcionada pelo art.º n.º 20-A da Lei n.º 20/2012 de 14 de maio que autorizou a realização de promoções, mediante despacho conjunto do MDN e do Ministro das Finanças, condicionado à verificação cumulativa das seguintes condições: não haver aumento de despesa e ter efeitos remuneratórios apenas a partir da data de publicação em Diário da República (AR, 2012).

3.6. Síntese conclusiva

Neste capítulo analisámos o quadro legal relevante para o enquadramento da carreira dos oficiais das FFAA e identificámos a respetiva tendência evolutiva.

Assim, constatámos a prevalência de normas de natureza não estatutária com impacto direto nos normativos regulados pelo Estatuto e, conseqüentemente na carreira dos oficiais das FFAA.

Além disso, uma parte significativa dos diplomas com carácter de alteração estatutária destinaram-se a aprovar disposições transitórias. Da mesma forma, verificámos que mesmo nos diplomas estatutários, existem diversos normativos destinados a legislar casos particulares e regimes transitórios.

Esta constatação contraria o que seria expectável, ou seja, que o Estatuto apresentasse um conjunto de normas gerais e intemporais, que as normas estatutárias conducentes a alterações de âmbito geral assumissem forma de alteração ao Estatuto e que as normas transitórias ou particulares não assumissem essa designação.

Desta forma infirmamos a hipótese H2.1: Só alterações legislativas de natureza estatutária tiveram impacto na carreira dos oficiais das FFAA.

Relativamente à análise da legislação propriamente dita, identificámos duas tendências evolutivas distintas. A primeira, decorrente da entrada em vigor do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro, procurou criar mecanismos de regulação de carreira que garantissem o equilíbrio entre a racionalização e efetivos e o fluxo normal de carreiras, assente na geração de um conjunto de mecanismos reguladores de carreira, inicialmente de carácter transitório, que foram consolidados no DL n.º 236/99 de 25 de junho e republicados no DL n.º 197-A/2003 de 30 de agosto.

A partir de 2005, acompanhando o processo de reforma da Segurança Social e, mais recentemente, como consequência do Programa de Assistência Financeira refletido na reforma estrutural “Defesa 2020”, verificou-se uma tendência de redução de efetivos com



vista à racionalização da despesa pública. Este conjunto de normativos incidiu fundamentalmente na eliminação de alguns dos mecanismos reguladores de carreiras, estabelecendo um regime transitório assente na discriminação entre os militares que, em 31 de dezembro de 2005 reuniam as condições de transição para a reserva/reforma e os restantes, com forte impacto nos respetivos perfis de carreiras e na segurança jurídica.

Assim consideramos validada a hipótese H2.2: As alterações legislativas e estatutárias contribuíram para o desenvolvimento equilibrado das carreiras dos oficiais das FFAA – para o período compreendido entre 1990 e 2005 e infirmada para o período posterior a 2005.

Desta forma contribuímos para a resposta à QD2: Que alterações legislativas tiveram maior impacto na carreira dos oficiais das FFAA no período em apreço?



4. A alteração estatutária de 2015

Conforme consta do preâmbulo do próprio diploma, o DL n.º 90/2015 de 29 de maio surge na sequência da reestruturação da estrutura superior da Defesa, no âmbito da reforma “Defesa 2020” aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013, de 11 de abril.

O objeto do Estatuto é “a otimização da utilização dos efetivos militares tendo em conta as necessidades do serviço”, promovendo a “valorização da carreira militar” e a “salvaguarda das suas especificidades” (AR, 2015, p.3198).

O diploma assenta sobre um conjunto de princípios estruturantes que incluem a racionalização dos efetivos, a flexibilização dos mecanismos de seleção com base no mérito, segundo uma base de avaliação comum aos três ramos, o aumento do horizonte temporal da carreira para 40 anos, em linha com o tempo definido para a carreira contributiva do RGSS, a retenção de efetivos e a valorização dos efetivos na situação de reserva (AR, 2015, pp.3198-99).

Neste contexto, não é, portanto, de estranhar que, na sua generalidade, as normas estatutárias aprovadas assumam um caráter mais restritivo, como veremos adiante.

4.1. Estruturação das carreiras

O DL n.º 90/2015 de 29 de maio tem por base um desenho de carreira projetado para 40 anos de serviço. Dessa forma, procurou desenvolver o perfil de carreira de forma equilibrada recorrendo, por um lado, ao aumento do tempo mínimo de permanência nos postos mais baixos e criando o posto de Comodoro (COM) ou Brigadeiro General (BGEN) e, por outro, desenvolvendo mecanismos potenciadores da ascensão na carreira por via do mérito, “garantindo-se a seleção dos mais aptos para o exercício de funções inerentes ao posto imediato” (AR, 2015, p.3198).

Com esta finalidade, promoveu uma revisão das modalidades de promoção, privilegiando a promoção por escolha, conforme se apresenta na tabela 7.

Tabela 7 – Modalidades de promoção previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio

	Modalidade de Promoção
CMG/COR	escolha
CFR/TCOR	escolha
CTEN/MAJ	escolha
1TEN/CAP	antiguidade
2TEN/TEM	diuturnidade
GMAR/ALF	habilitação

Fonte: Adaptado de (AR, 2015)



Complementarmente, para dirimir eventuais situações de militares preteridos na promoção, abriu a porta ao desenvolvimento de um percurso de carreira horizontal.

De acordo com o art.º 125.º, a adesão à carreira horizontal processa-se por opção do próprio militar exercida mediante requerimento ao CEM respetivo, estando dependente da sua aprovação, de acordo com os requisitos a definir em legislação complementar¹⁰. A carreira horizontal é feita através de progressão entre posições remuneratórias dentro do mesmo posto.

4.1.1. Quadros especiais

Ao nível dos QE, a única alteração promovida pelo DL n.º 90/2015 de 29 de maio prende-se com a transição dos sargentos habilitados com o grau de licenciatura em Enfermagem para a categoria de oficiais mediante a frequência de um curso a regular em diploma próprio, sendo integrados do QE de Técnicos de Saúde. Como consequência, o quadro de Técnicos de Enfermagem Diagnóstico e Terapêutica passa a assumir essa mesma designação (AR, 2015, p.3199).

4.1.2. Tempo mínimo por posto

Também os tempos mínimos de permanência por posto sofreram alterações por forma a garantir um perfil equilibrado face ao aumento do tempo global de carreira dos 36 para os 40 anos. Desta forma, verificou-se um aumento de um ano nos postos de GMAR/ALF, 1TEN/CAP, CTEN/MAJ e CMG/COR, tendo sido eliminada a condição cumulativa de tempo mínimo decorrido entre a entrada no QP e a promoção a CMG/COR.

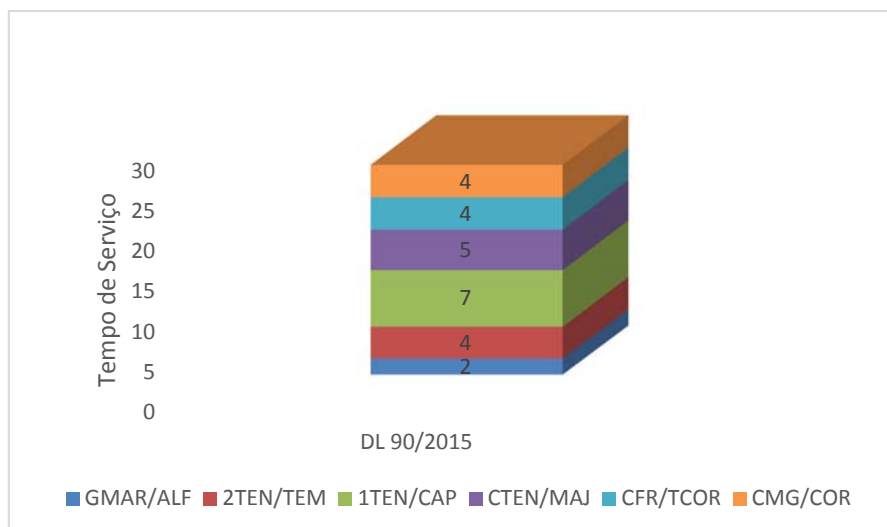


Figura 4 – Tempos mínimos por posto previstos no DL n.º 90/2015 de 29 de maio

Fonte: Adaptado de (AR, 2015)

¹⁰ O art.º 21.º impunha a publicação da legislação complementar num prazo de 180 dias contado a partir da entrada em vigor do diploma, prazo esse que se encontra largamente ultrapassado.



4.2. Reguladores de Carreira

Para além das alterações estruturais, também os mecanismos reguladores de carreira foram alterados, verificando-se uma tendência de eliminação dos mecanismos de saída voluntária dos militares ao longo da carreira e uma maior permissividade nos mecanismos de saída automática em final de carreira.

4.2.1. Reserva voluntária

No âmbito dos mecanismos de transição para a reserva, o DL n.º 90/2015 de 29 de maio revogou o regime transitório instituído pelo DL n.º 166/2005 que possibilitava a transição para a reserva dos militares que em 31 de dezembro de 2005 reuniam as respetivas condições, em qualquer altura, nas condições previstas nessa data.

Assim, de acordo com o art.º 153.º, existe um único mecanismo de transição voluntária para a reserva consiste numa declaração do militar, cumprindo o requisito cumulativo de ter completado 40 anos de TSM e ter atingido os 55 anos de idade (AR, 2015, p.3223).

4.2.2. Majoração do tempo de serviço

Na mesma linha já adotada pelo DL n.º 166/2005 de 21 de setembro, o art.º 44.º do DL n.º 90/2015 de 29 de maio estabelece uma majoração do tempo de serviço de 10%, uma redução face aos 15% que estavam em vigor.

4.2.3. Reforma

Também no âmbito da transição para a reforma, o DL n.º 90/2015 de 29 de maio implementou medidas mais restritivas, integrando, para além das alterações já implementadas pelo DL n.º 166/2005 de 23 de setembro relativas à idade mínima de transição para a reforma, o aumento da idade de transição automática para a reforma dos 65 para os 66 anos (AR, 2015, p.3225).

4.2.4. Abate aos Quadros Permanentes

Ao nível do abate ao QP (que, a par da licença ilimitada, se constitui como os únicos mecanismos de saída voluntária antes do final de carreira) também se verificaram alterações. Assim, nos termos do art.º 171.º, é abatido ao QP o militar que tenha completado dez anos seguidos ou interpolados na situação de reserva fora da efetividade de serviço e não reúna as condições de passagem à reforma.

Por outro lado, relativamente ao QE de PILAV, o tempo mínimo de permanência após curso de formação é aumentado de 12 para 14 anos (AR, 2015, p.3226).



4.2.5. Limite de tempo no posto

De forma a dirimir eventuais constrangimentos de gestão de carreira decorrentes da criação do posto de COM/BGEN, foram adicionadas novas regras englobando quer o tempo máximo nesse novo posto, quer o tempo cumulativo nos postos de CALM/MGEN e COM/BGEN, conforme consta da tabela 8.

Tabela 8 – Limites de tempo por posto previsto no DL n.º 90/2015 de 29 de maio

QE cujo posto máximo é ALM/GEN	
Acumulado em Oficial General	10
Acumulado em CALM/MGEN e COM/BGEN	7
COM/BGEN	5
QE cujo posto máximo é CALM/MGEN	
Acumulado em CALM/MGEN e COM/BGEN	8
COM/BGEN	6
Restantes QE	
Posto mais elevado do QE	8

Fonte: Adaptado de (AR, 2015)

4.2.6. Limite de idade no posto

De forma a ir ao encontro do aumento do tempo projetado para a carreira, os limites de idade no posto, que permaneciam inalterados desde 1990, sofreram também um incremento de um ano, refletido apenas nos QE cujo grau académico de acesso é o mestrado ou equivalente, conforme consta da tabela 9.

Tabela 9 – Limites de idade por posto previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio

Oficiais com grau académico de mestrado ou equivalente	
ALM/GEN	65
VALM/TGEN	62
CALM/MGEN	60
COM/BGEN	59
CMG/COR	58
Restantes	57
Oficiais com grau académico de licenciatura ou equivalente	
CMG/COR	60
CFR/TCOR	59
Restantes	58

Fonte: Adaptado de (AR, 2015)

4.2.7. Exclusão da promoção e passagem à reserva por ultrapassagem

Ao nível da exclusão da promoção por motivo de ultrapassagem e consequente passagem à reserva, aumentaram o número de situações em que este mecanismo pode ocorrer.



Tabela 10 – Condições de exclusão da promoção previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio

Posto	Nº de ultrapassagens
CALM/MGEN	2
COM/BGEN	2
CMG/COR	2
CFR/TCOR	3
CTEN/MAJ	4
1TEN/CAP	4

Fonte: Adaptado de (AR, 2015)

4.3. Efetivos

Ao nível dos efetivos, o DL n.º 90/2015 de 29 de maio consagra a opção por um controlo centralizado dos efetivos, alterando a periodicidade e a forma legal do diploma de aprovação dos efetivos que deixa de ser uma Portaria do MDN e passa a assumir a forma de DL N.º, definindo anualmente os efetivos das FFAA nas diversas situações para o ano seguinte. Paralelamente, integra no enquadramento estatutário a norma da Lei do Orçamento de Estado para 2011 que determina a prioridade da ocupação de vagas pelos militares na situação de supranumerários (AR, 2010a, p.6122(13)).

4.4. Análise das principais alterações

Conforme verificámos, o DL n.º 90/2015 de 29 de maio potenciou grandes alterações à estrutura normativa que enforma as carreiras dos oficiais das FFAA. Por um lado, alterou a estrutura de carreira, criando um novo posto de COM/BGEN e procurando privilegiar mecanismos de seleção na progressão na carreira baseados no mérito enquanto, por outro, procurou garantir a retenção dos oficiais, eliminando os mecanismos reguladores de carreiras que encorajavam ao abandono precoce das fileiras, nomeadamente, no que diz respeito às condições de transição para a reserva e para a reforma, conforme se pode constatar através da comparação entre as figuras seguintes:

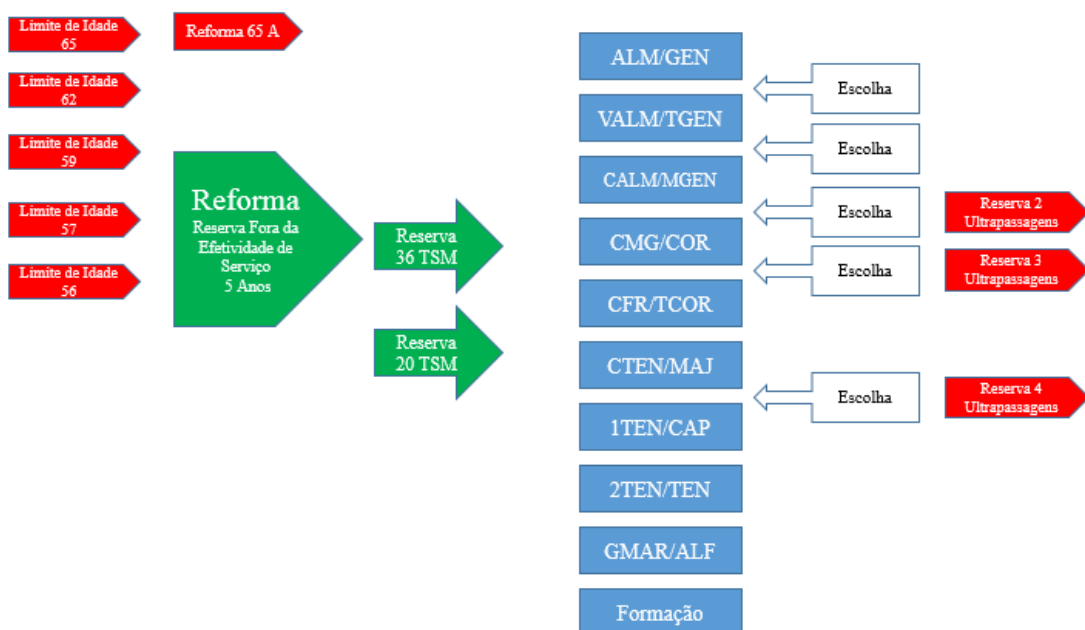


Figura 5 – Estrutura e mecanismos reguladores de carreira previstos no DL n.º 236/99 de 25 de junho

Fonte: Desenvolvido pelo autor com base em (MDN, 1999)

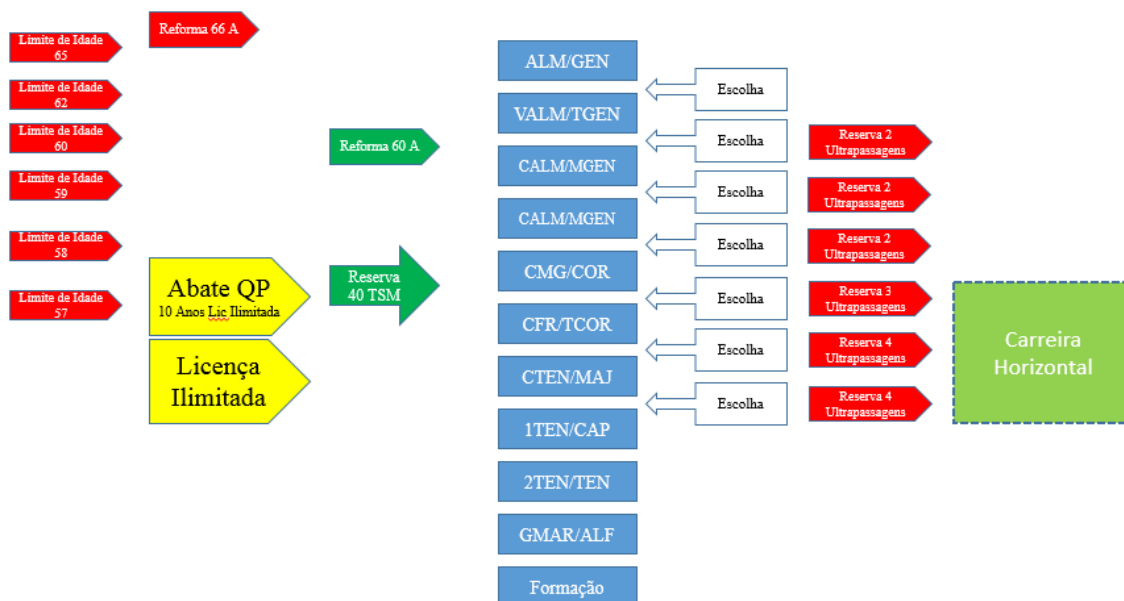


Figura 6 – Estrutura e mecanismos reguladores de carreira previstos no DL n.º 90/2015 de 29 de maio

Fonte: Desenvolvido pelo autor com base em (AR, 2015)

Face ao aumento do tempo de carreira e à eliminação de mecanismos de saída, a gestão de carreiras no futuro será indissociável da implementação com sucesso de dois pilares cujos normativos se encontram ainda por legislar: o sistema de avaliação comum e a carreira horizontal.

Assim, o sistema de avaliação será elemento chave na definição dos mecanismos de seleção em função do mérito, estando a sua eficácia diretamente dependente do regime mais



ou menos permissivo que for adotado relativamente às ultrapassagens, diretamente relacionado com o peso da antiguidade nas fórmulas de avaliação.

A carreira horizontal servirá como mecanismo regulador, minorando o efeito das ultrapassagens tradicionalmente potenciador de quebras de coesão nas FFAA. Não obstante, o sucesso deste regime estará dependente da sua atratividade para os oficiais, que será sempre indissociável da “generosidade” do regime remuneratório aplicável que, face à conjuntura atual e à tendência legislativa seguida nos últimos anos, não se afigura muito provável¹¹.

4.5. Síntese conclusiva

Neste capítulo analisámos o DL n.º 90/2015 de 29 de maio e identificámos as normas aí estatuídas, com impacto direto na carreira militar.

Da análise efetuada concluímos que o diploma promoveu uma transformação na estruturação das carreiras, produzindo alterações em todos os indicadores analisados: aumento do tempo de carreira e, conseqüentemente, do tempo mínimo por posto, alteração das modalidades de promoção, prevendo a promoção por escolha para todos os postos a partir de 1TEN/CAP e criação da possibilidade de carreira horizontal, mediante regulamentação a publicar.

Ao nível dos mecanismos reguladores de carreiras, constatámos a eliminação dos instrumentos que fomentavam o abandono precoce das fileiras através de condições vantajosas de transição para a reserva e para a reforma ao mesmo tempo que se verificou um aumento do limite de idade por posto.

Em sentido inverso, verificou-se a extensão a todos os postos a partir de 1TEN/CAP do mecanismo de exclusão de promoção e conseqüente transição obrigatória para a situação de reserva por via das ultrapassagens.

A principal alteração ao nível dos mecanismos reguladores centra-se na possibilidade do militar optar pelo ingresso num modelo de carreira horizontal (que ainda carece de regulamentação), estando o sucesso da medida dependente dos incentivos de âmbito remuneratório que possam estar associados ao novo regime.

¹¹ Considerando que a carreira horizontal tem por base apenas a progressão em escalões remuneratórios que, entre agosto de 2005 e a atualidade apenas esteve em vigor por dois anos (AR, 2008a), por força dos congelamentos decorrentes da revisão do estatuto remuneratório (AR, 2005c) e das restrições orçamentais a partir do Orçamento de Estado para 2011 (AR, 2010a) e que a reforma do estado tem promovido a progressiva extinção de todos os regimes especiais (PCM, 1985), não se afigura provável a adoção de um mecanismo similar ao sistema de diuturnidades extinto pelo DL n.º 353-A/89 de 16 de outubro (PCM, 1989b).



Desta forma, consideramos validada a hipótese H2.3: O DL n.º 90/2015, de 29 de maio favorece a aplicação de mecanismos de gestão de carreira assentes num sistema de meritocracia e concluímos a resposta à QD2: Desta forma contribuímos para a resposta à QD2: Que alterações legislativas tiveram maior impacto na carreira dos oficiais das FFAA no período em apreço?



5. Impacto das alterações legislativas e estatutárias nas carreiras dos oficiais

Com o objetivo de identificar o impacto das alterações estudadas nos perfis de carreira dos oficiais, recorreremos aos dados constantes nas listas de antiguidades do Exército, recolhidos entre 2002 e 2015 e aos diplomas que definiram os efetivos autorizados para este ramo desde 1990.

5.1. Evolução dos perfis de carreira no Exército

Para avaliar o impacto nos perfis de carreira torna-se necessário efetuar análise de longo prazo. Para isso, começámos por comparar o perfil de carreira dos Chefes de Estado-Maior do Exército em funções entre 2002 e 2016, tendo como variáveis de análise o tempo de serviço e a idade.

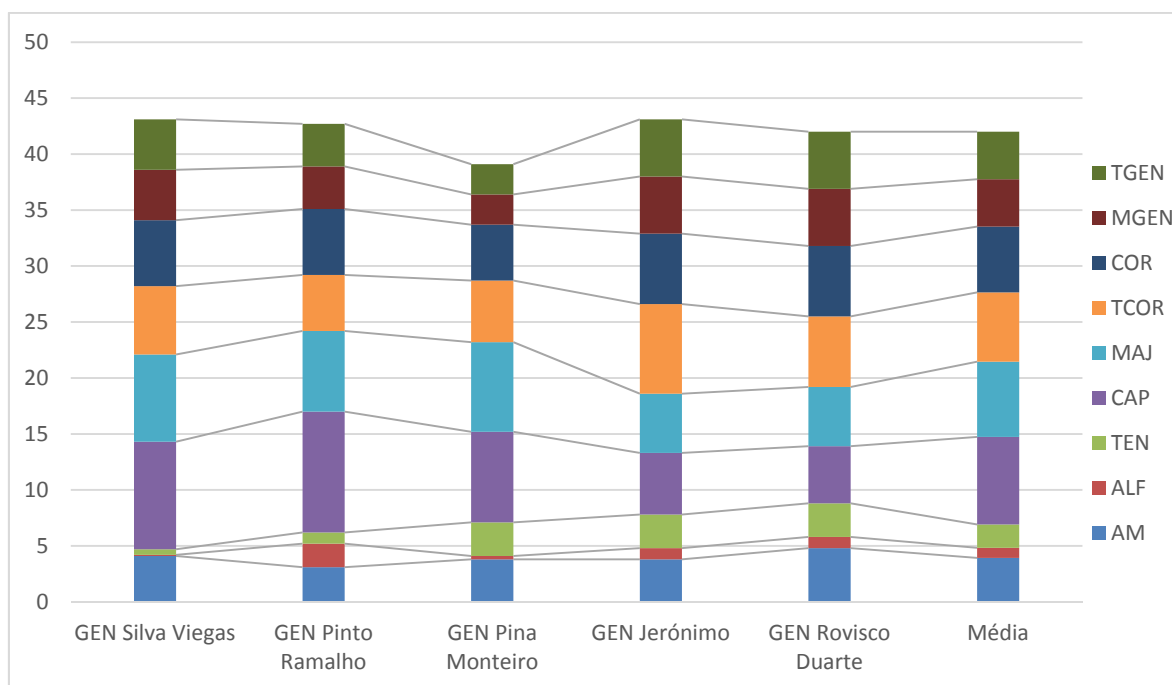


Figura 7 – Perfil de carreira dos CEME – Tempo de serviço

Fonte: Dados do autor baseados nas listas de antiguidades do Exército

Considerando o tempo serviço, verifica-se uma evolução positiva no acesso aos postos de general, passando dos 35 anos de serviço do GEN Pinto Ramalho para os 32 do GEN Rovisco Duarte. Esta diferença encontra-se distribuída de forma equilibrada, refletindo-se na generalidade dos postos ao longo das respetivas carreiras.

Quando consideramos as datas de promoção aos postos em análise, verificámos que ocorreram já na década de 1990, refletindo a maior fluidez nas carreiras proporcionada pelos regimes transitórios implementados.

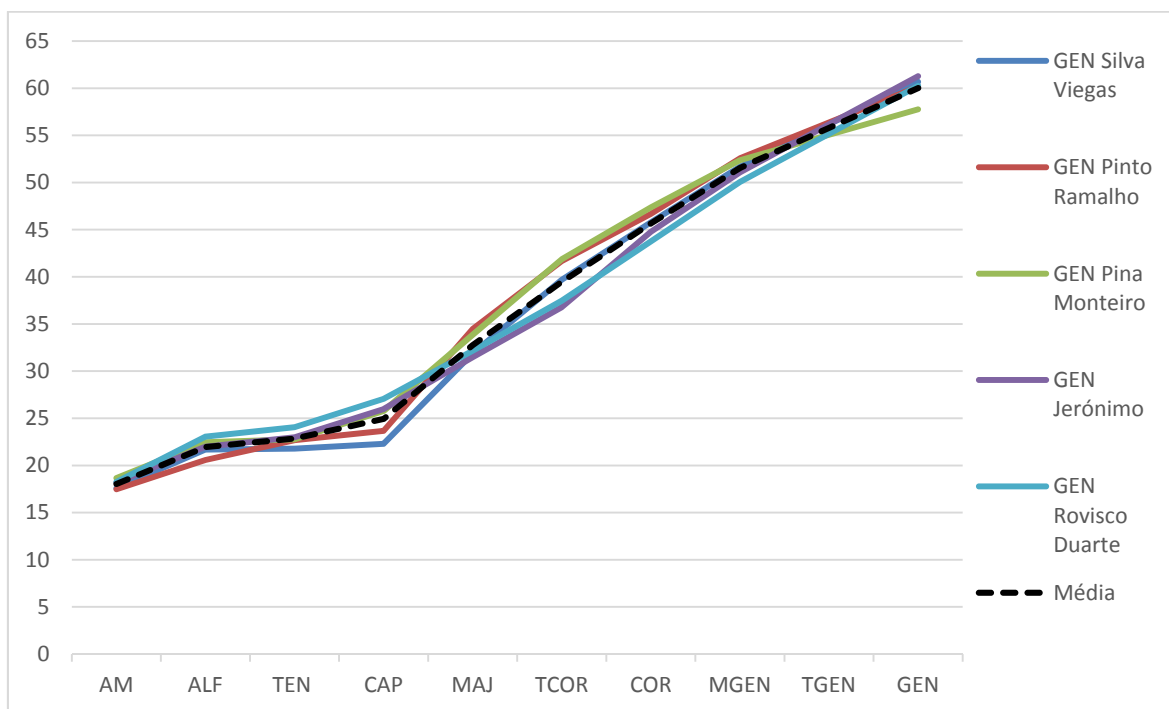


Figura 8 – Perfil de carreira dos CEME – Idade

Fonte: Dados do autor baseados nas listas de antiguidades do Exército

Se considerarmos a evolução na carreira em função da idade, constatamos que o acesso aos postos superiores ocorreu em idades consideravelmente baixas e que foram reduzindo ao longo do tempo. Assim, o GEN Pina Monteiro foi promovido a TCOR com 42 anos, a COR com 47 e a MGEN com 52, enquanto o GEN Rovisco Duarte acedeu aos mesmos posto, respetivamente, com 37, 44 e 50 anos de idade.

Assim, verificamos que as alterações produzidas tiveram maior impacto nas carreiras dos oficiais que se encontravam no posto de MAJ quando os regimes especiais foram aprovados, libertando efetivos dos postos cujas promoções estavam dependentes da existência de vagas.

Para validar esta tendência, considerámos os perfis de carreira dos restantes oficiais superiores, tendo como referência os dados dos primeiros classificados da Arma de Infantaria, nomeadamente no que se refere ao tempo de serviço.

Os gráficos foram seccionados com base no posto atual para facilitar a análise, mas a linha de tendência (média) é comum aos três gráficos.

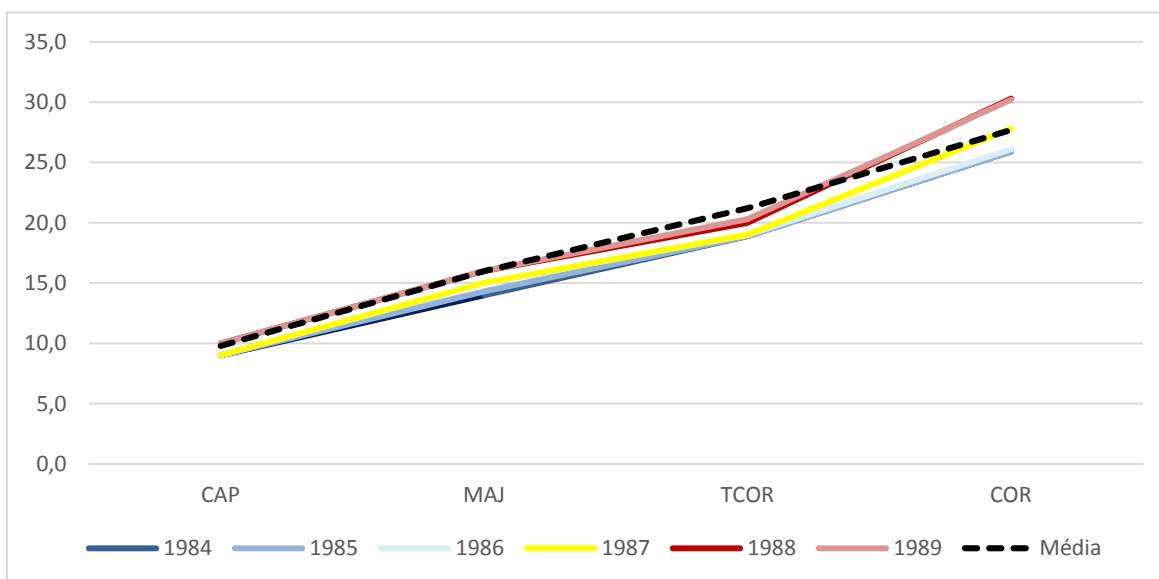


Figura 9 – Perfis de carreira por ano de admissão ao QP (1984-1989)

Fonte: Dados do autor baseados nas listas de antiguidades do Exército

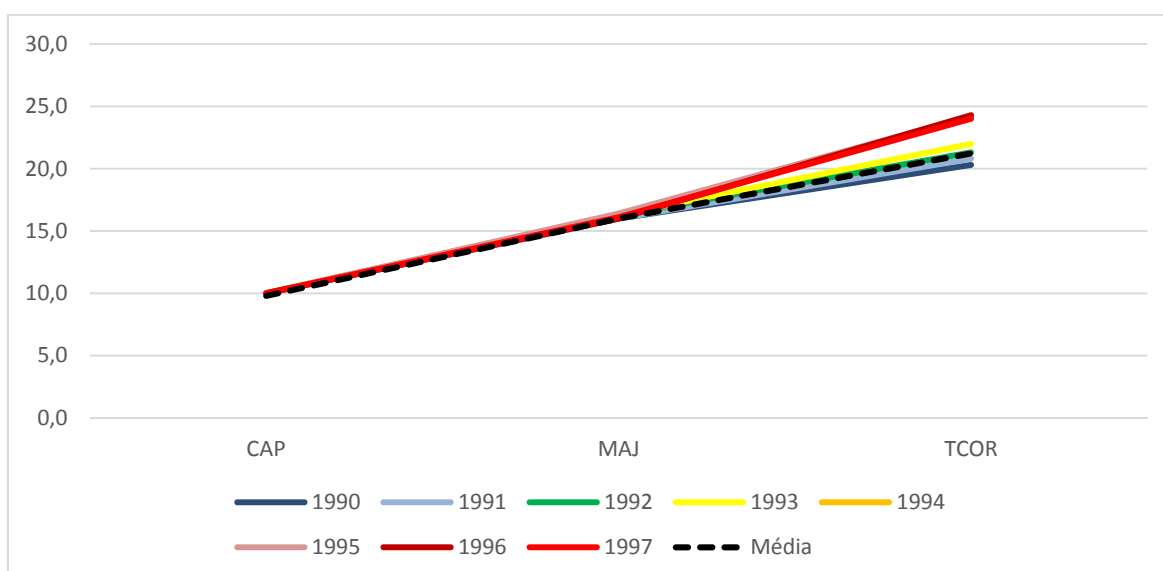


Figura 10 – Perfis de carreira por ano de admissão ao QP (1990-1997)

Fonte: Dados do autor baseados nas listas de antiguidades do Exército

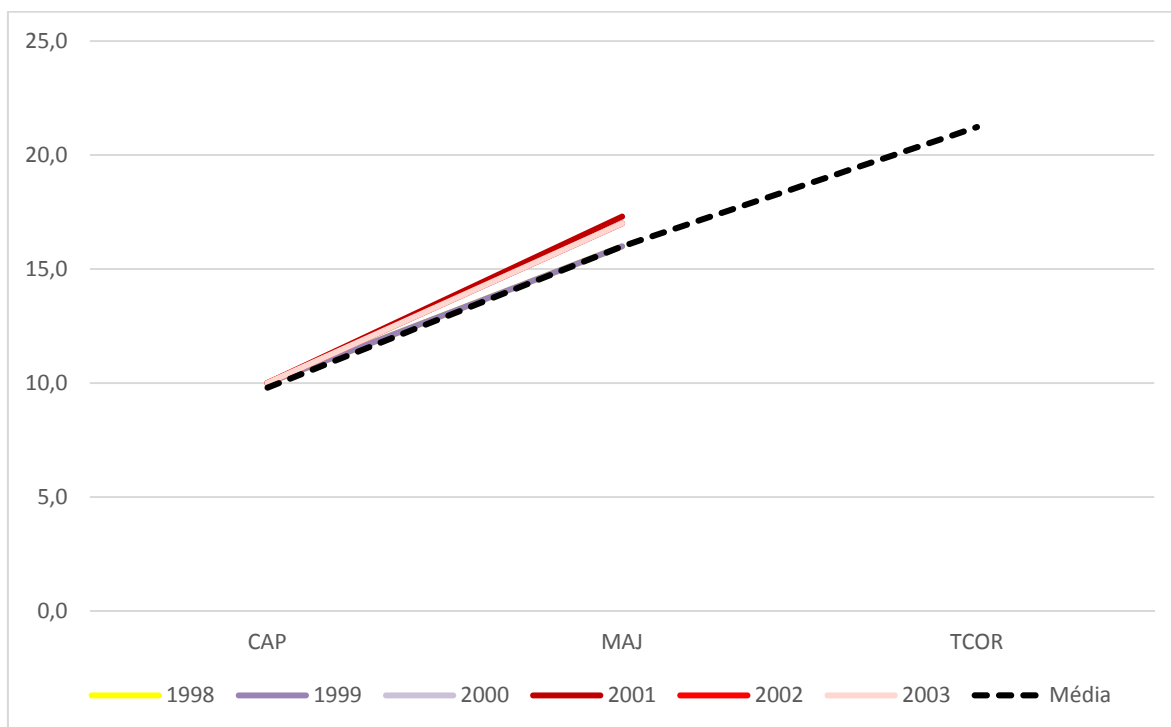


Figura 11 – Perfis de carreira por ano de admissão ao QP (1998-2003)

Fonte: Dados do autor baseados nas listas de antiguidades do Exército

A análise dos dados permite-nos verificar que os cursos admitidos no QP até 1986 mantiveram um perfil de carreira similar, com a promoção a MAJ a ocorrer com 15 anos de serviço, a TCOR com 19 e a COR com 26.

A partir do curso de 1987, estes indicadores revelam sinais de deterioração, com um forte aumento do tempo de permanência no posto de TCOR, com a promoção a COR a ocorrer já acima dos 30 anos de serviço.

A tendência de bloqueio das carreiras continuou a agravar-se com os cursos de 1996 e 1997 a atingirem o posto de TCOR já com 24 anos de serviço, um acréscimo de 5 anos entre 10 cursos.

O cenário tende a piorar para os cursos mais recentes que atingiram o posto de MAJ com 17 anos de serviço.

Este constrangimento no regular fluxo das carreiras teve como génese o desequilíbrio na admissão de efetivos no final da década de 1980, como se pode constatar na figura 12.

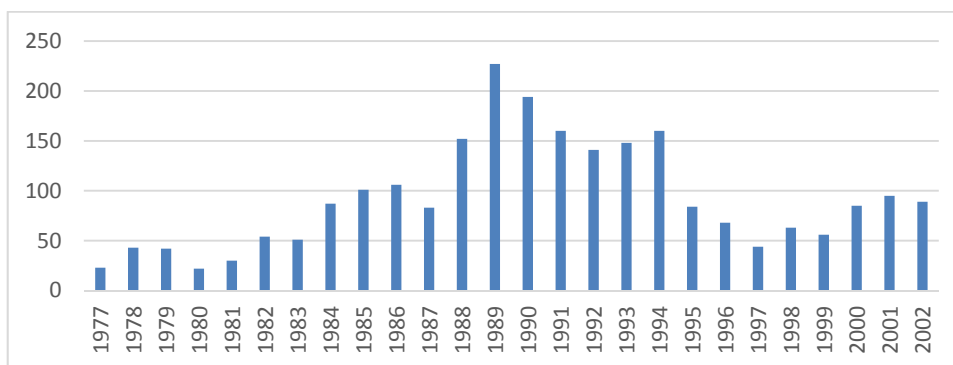


Figura 12 – Oficiais do Exército no ativo a 31DEC02, por ano de admissão ao QP

Fonte: Dados do autor baseados nas listas de antiguidades do Exército

5.2. Impacto dos efetivos existentes nas carreiras

Como vimos no subcapítulo anterior, os efetivos existentes podem constituir fator de constrangimento ao fluxo de carreiras, principalmente quando conjugado com a redução dos efetivos autorizados.

Assim, recorrendo mais uma vez ao caso do Exército, apresentamos de seguida uma análise da evolução dos efetivos autorizados, procurando antecipar o seu impacto nas carreiras.

Analisando os diversos diplomas que definiram os efetivos de oficiais do Exército, verificamos uma tendência de decréscimo bastante acentuada, destacando, por um lado, a redução significativa de efetivos nos postos mais elevados (TGEN e MGEN), decorrente da reforma da estrutura superior das FFAA e, por outro, a redução de Capitães e subalternos ocorrida após a extinção do Serviço Efetivo Normal (SEN).

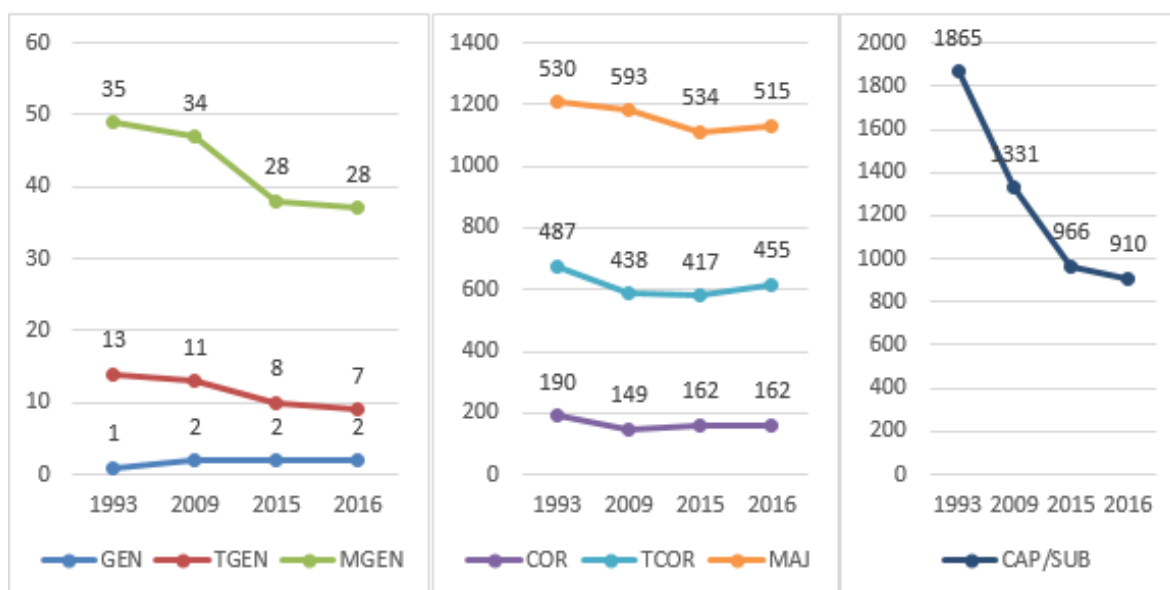


Figura 13 – Evolução do número de vagas do Exército na estrutura das FFAA

Fonte: Adaptado de (MDN, 1993b), (MDN, 2009b), (MDN, 2009a), (MDN, 2015a) e (MDN, 2015b)



No entanto, o impacto dos efetivos não se resume apenas à questão das vagas disponíveis nas FFAA. Os principais constrangimentos derivam do facto do DL n.º 90/2015 de 29 de maio ter determinado que os mapas de efetivos passem a integrar os quantitativos máximos em funções fora das FFAA.

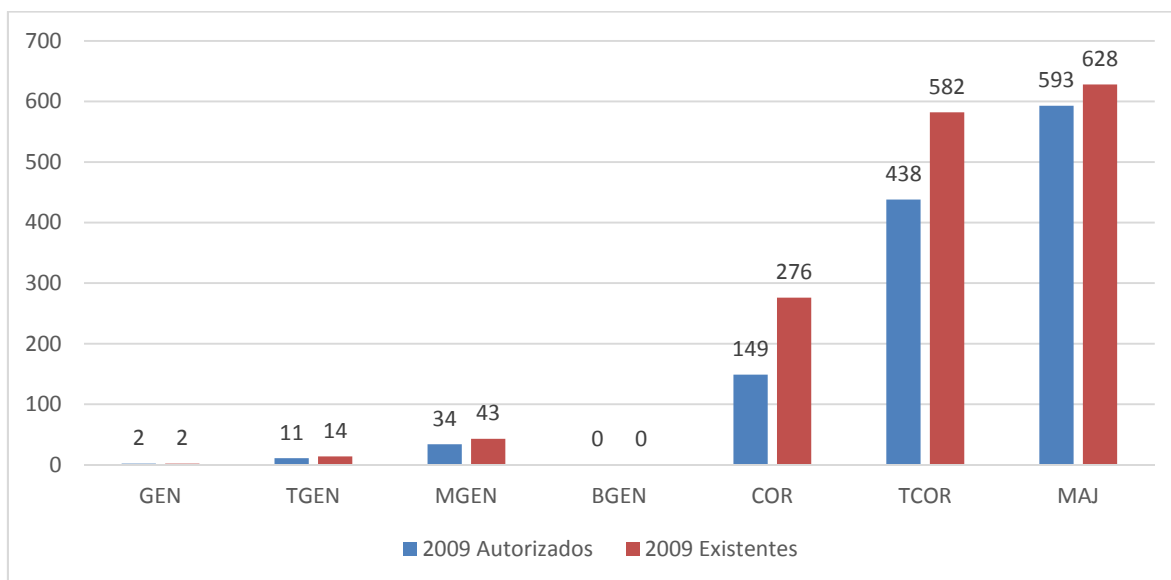


Figura 14 – Comparação entre efetivos autorizados e existentes – 2009

Fonte: Adaptado de (MDN, 2009b) e dados do autor baseados nas listas de antiguidades do Exército

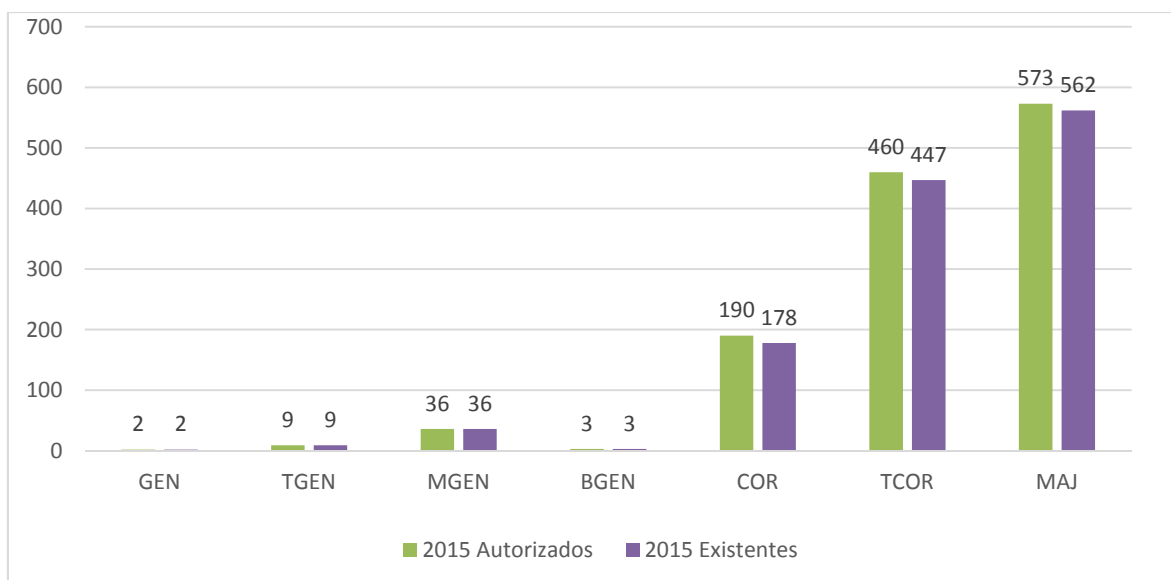


Figura 15 – Comparação entre efetivos autorizados e existentes – 2015

Fonte: Adaptado de (MDN, 2015a) e dados do autor baseados nas listas de antiguidades do Exército

De facto, até à aprovação deste novo quadro normativo, o Exército recorria à colocação de militares fora da estrutura das FFAA, por um lado, para aumentar o número de vagas e, por outro, como mecanismo de libertação de vagas que permitia a ocorrência de novas promoções, de que resultava um mapa de efetivos superior aos autorizados.



Com a entrada em vigor do novo Estatuto, este mecanismo foi eliminado, passando o mapa de efetivos a considerar também os cargos fora das FFAA.

Assim, uma vez que as promoções passaram a estar condicionadas a este novo mapa de vagas, verificou-se uma redução real de efetivos nos postos superiores do Exército, conforme consta na figura 16.

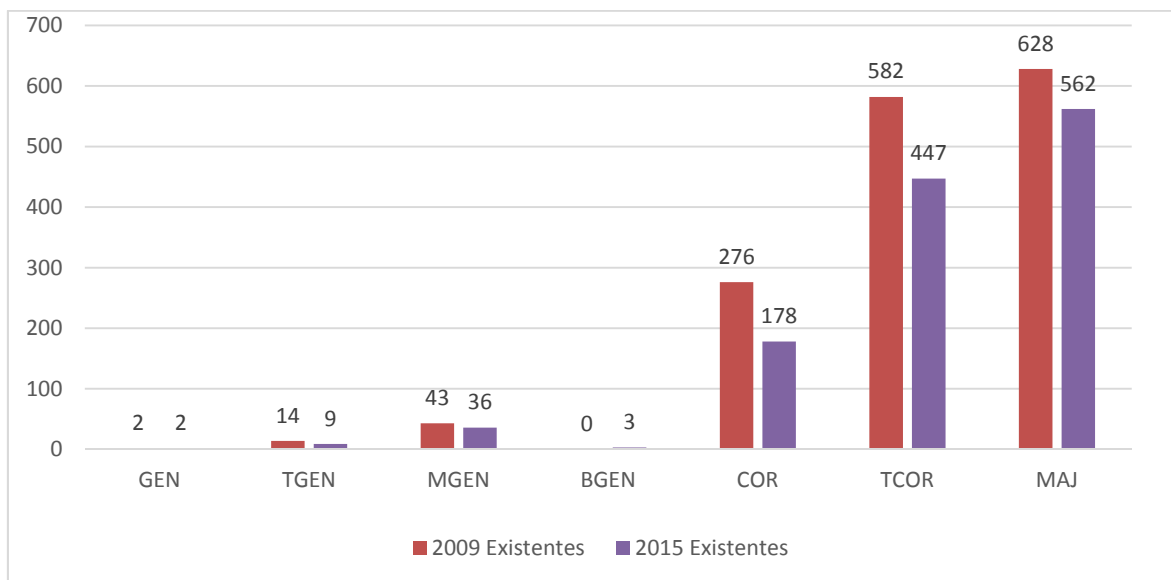


Figura 16 – Comparação entre efetivos existentes – 2009 – 2015

Fonte: Dados do autor baseados nas listas de antiguidades do Exército

5.3. Impacto do aumento do tempo de serviço

De forma a avaliar o impacto do aumento do tempo de serviço e da eliminação dos mecanismos reguladores relativos à reserva voluntária, considerámos o universo de militares em estudo (2.935) e constatamos que, no período em apreço, 1.672 saíram da situação de ativo.

A tabela 11 apresenta a estatística relativa ao tempo de serviço.

Tabela 11 – Saídas do ativo no Exército (2002-2015)

Posto	< 20	20 - 31	31 - 36	36 - 40	> 40	Total	Tempo Médio
TEN	4	4	4			12	22,6
CAP	23	52	9	1	1	86	24,0
MAJ	9	218	197	34	2	460	30,2
TCOR	4	295	119	44	8	470	29,9
COR		87	216	183	9	495	34,1
MGEN		1	9	30	57	97	39,3
TGEN					49	49	43,8
GEN					3	3	47,3
TOTAL	40	657	554	292	129	1.672	31,9

Fonte: Dados do autor baseados nas listas de antiguidades do Exército



A análise da tabela permite-nos concluir que só 25% das saídas ocorreram após 36 anos de serviço no ativo, ou seja, a maioria dos oficiais saiu do ativo utilizando um dos mecanismos de saída voluntária.

Ainda que consideremos como tempo completo as saídas ocorridas entre os 31 e os 36 anos de serviço¹², continuamos a ter um universo de 657 oficiais que saíram para a reserva voluntária antes de completar 36 anos de serviço ou, no mínimo, recorrendo aos mecanismos de majoração desse tempo de serviço. Esta opção apresenta prevalência nos postos de MAJ e TCOR, antecedendo, portanto, a promoção por escolha a COR.

Face a estes dados conclui-se que os mecanismos de saída voluntária assumiam um papel muito relevante na regulação de carreiras, dirimindo o excesso de efetivos no posto de TCOR e reduzindo os constrangimentos nos fluxos de carreira.

Por outro, facilmente se deduz o efeito do aumento do tempo de carreira para os 40 anos, agravado pela eliminação dos mecanismos de saída.

5.4. Síntese conclusiva

As alterações legislativas identificadas nos capítulos anteriores tiveram um impacto indelével nas carreiras dos Oficiais do Exército.

Assim, a um quadro legislativo flexível e permissivo na década de 1990 correspondeu uma grande fluidez nas carreiras e conseqüentemente a uma rápida ascensão aos postos superiores, com as promoções a oficial general a ocorrerem aos 50 anos de idade.

Esta ascensão, conjugada com o acréscimo de efetivos por curso e com a redução de vagas na estrutura superior das FFAA conduziu a um processo inverso, com fortes constrangimentos no desenvolvimento das carreiras que se repercutem atualmente.

Cumulativamente, a inclusão das vagas relativas a cargos fora das FFAA nos mapas de efetivos autorizados implicaram novos constrangimentos decorrentes da redução de lugares e da eliminação dos mecanismos de promoção fora do ramo.

Assim, se aos constrangimentos identificados ao nível dos efetivos adicionarmos os efeitos da opção assumida no EMFAR de 2015 de realização de promoções com base no mérito, antecipamos facilmente uma tendência para o aumento de ocorrência de ultrapassagens.

Este fator pode assumir um efeito perverso quer ao nível da gestão de carreiras quer ao nível da gestão de recursos humanos, uma vez que o DL n.º 90/2015 eliminou os mecanismos de saída voluntária que poderiam garantir o necessário equilíbrio, deixando aos

¹² O tempo na reserva conta como tempo de serviço para efeitos de reforma.



militares que se encontrarem bloqueados na carreira apenas duas vias: o abate aos QP (pouco aliciante face às atuais condições do mercado de trabalho e há falta de reconhecimento externo das habilitações dos militares) ou a permanência nos quadros sem quaisquer horizontes de carreira, com o conseqüente impacto negativo na IM.

Desta forma, consideramos confirmada a hipótese H3.1: O DL n.º 90/2015, de 29 de maio, vai originar distorções significativas no perfil de carreira dos oficiais do Exército. Fica assim respondida a QD3: Qual o impacto das alterações legislativas e estatutárias na carreira militar dos oficiais das FFAA?



Conclusões

Na presente investigação propusemo-nos a identificar a estrutura e os mecanismos de gestão decorrentes do EMFAR de 1990, a identificar e avaliar o impacto das alterações legislativas e estatutárias ocorridas e a estimar as suas consequências.

Assim, recorrendo à análise documental do quadro legislativo enquadrante, identificámos no segundo capítulo a estrutura de carreira e os respetivos mecanismos reguladores decorrentes do Estatuto de 1990, respondendo à QD1: Qual foi o enquadramento estatutário base das carreiras militares?

No terceiro e quarto capítulos identificámos as principais alterações legislativas com impacto na carreira dos militares e identificámos as principais alterações provocadas na estrutura e nos mecanismos reguladores de carreira, respondendo à QD2: Que alterações legislativas tiveram maior impacto na carreira dos oficiais das FFAA no período em apreço?

Por último, no quinto capítulo, recorremos a um estudo de caso, tendo por base o Exército, de modo a identificar as consequências dos diversos normativos nas carreiras e a estimar possíveis constrangimentos futuros, respondendo à QD3: Qual o impacto das alterações legislativas e estatutárias na carreira militar dos oficiais das FFAA?

Desta forma, consideramos respondida a QC: Qual o impacto das alterações legais e estatutárias na estrutura das carreiras dos oficiais das FFAA e nos mecanismos de gestão disponíveis?

Assim, o nosso estudo permite-nos concluir que as alterações legislativas apresentaram duas tendências distintas ao longo do tempo. Inicialmente, visaram a regulação dos fluxos de carreira, de que resultou uma rápida progressão e acesso dos oficiais aos postos superiores. Posteriormente, o foco passou para a redução de efetivos e da despesa pública, com as alterações legislativas a eliminarem os mecanismos de transição para a reserva e reforma e a promoverem a reforma da estrutura superior das FFAA.

Por fim, o DL n.º 90/2015 de 29 de maio promoveu alterações de fundo na estrutura e na regulação das carreiras, potenciando as promoções por mérito, promovendo a retenção de quadros através da eliminação de mecanismos de saída voluntária e restringindo os efetivos nos postos superiores, por via da inclusão dos cargos fora das FFAA na lista de efetivos autorizados.

Para fazer face aos expectáveis constrangimentos de carreira decorrentes do novo quadro legal, criou a opção de carreira horizontal, ainda por legislar e cujo sucesso estará dependente da atratividade do novo regime.



Por último, como resultado da conjugação entre as alterações legislativas ocorridas, os efetivos existentes e os mapas de efetivos autorizados perspetivamos fortes constrangimentos ao regular desenvolvimento de carreiras nos próximos anos, situação que urge solucionar a bem da coesão das FFAA.

Como recomendações de investigação futura sugerimos a abordagem aos diversos mecanismos reguladores de carreira, com ênfase não apenas na carreira horizontal prevista no EMFAR, mas também num modelo de carreira vertical por áreas de especialização¹³, aferindo a aceitabilidade dos diversos modelos pelos oficiais das FFAA.

¹³ Por exemplo, o oficial, após o Curso de Promoção a Oficial Superior (CPOS) frequentaria um doutoramento e enveredava por uma carreira na área do ensino, podendo aspirar ao cargo de Diretor do IUM, no posto de VALM/TGEN.



Bibliografia

- Alexandre, A.M.G., 2016. *Estruturação e gestão de carreiras em países amigos e aliados. Análise comparativa das mais recentes alterações em relação ao caso português*. Pedrouços: IUM.
- AR, 1982. *Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas (Lei n.º 29/82 de 11 de dezembro)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 1987. *Lei do Serviço Militar (Lei n.º 30/87 de 7 de julho)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 1989. *Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar (Lei n.º 11/89 de 1 de junho)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 1991a. *Alteração, por ratificação, do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (Lei n.º 27/91 de 17 de julho)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 1991b. *Lei de alteração à Lei do serviço Militar (Lei n.º 22/91 de 19 de Junho)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 1992. *Adopta medidas visando a racionalização dos efectivos militares (Lei n.º 15/92 de 5 de agosto)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 1999. *Lei do Serviço Militar (Lei n.º 174/99 de 21 de setembro)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2000. *Primeira alteração, por apreciação parlamentar, do Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, que aprova o novo Estatuto dos Militares das Forças Armadas (Lei n.º 25/2000 de 23 de agosto)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2005a. *Estabelece mecanismos de convergência do regime de protecção social da função pública com o regime geral da segurança social no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões (lei n.º 60/2005 de 29 de dezembro)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2005b. *Orçamento do Estado para 2006 (Lei n.º 60-A/2005 de 30 de dezembro)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2005c. *Determina a não contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão nas carreiras e o congelamento do montante de todos os suplementos remuneratórios de todos os funcionários, agentes e demais servidores do Estado (Lei n.º 43/2005 de 29 de agosto)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2006. *Altera a contribuição dos beneficiários dos subsistemas de saúde da Administração Pública (Lei n.º 53-D/2006 de 29 de dezembro)*. Lisboa: Diário da República.



- AR, 2007. *Orçamento do Estado para 2008 (Lei n.º 67-A/2007 de 31 de dezembro)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2008a. *Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2008b. *Orçamento do Estado para 2009 (Lei n.º 64-A/2008 de 31 de dezembro)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2008c. *Procede à sétima alteração ao Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, que aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (Lei n.º 34/2008 de 23 de julho)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2010a. *Orçamento do Estado para 2011 (Lei n.º 55-A/2010 de 31 de dezembro)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2010b. *Orçamento do Estado para 2010 (Lei n.º 3-B/2010 de 28 de abril)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2011. *Orçamento do Estado para 2012 (Lei n.º 64-B/2011 de 30 de dezembro)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2012. *Primeira alteração à Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro (Orçamento do Estado para 2012), no âmbito da iniciativa para o reforço da estabilidade financeira (Lei n.º 20/2012 de 14 de maio)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2014. *Orçamento do Estado para 2015 (Lei n.º 82-B/2014 de 31 de dezembro)*. Lisboa: Diário da República.
- AR, 2015. *Aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (DL n.º 90/2015 de 29 de maio)*. Lisboa: Diário da República.
- Bilhim, J.A.d.F., 2006. *Gestão Estratégica de Recursos Humanos*. Lisboa: ISCSP.
- Branco, A.M.M., 2014. *Planeamento e gestão da carreira dos oficiais dos quadros permanentes das Forças Armadas Portuguesas. Linhas de força para uma efetiva reestruturação do modelo vigente*. Pedrouços: IESM.
- Bryman, A., 2012. *Social Research Methods*. 4th ed. Oxford: Oxford University Press.
- Caldeira, D.J.H., 2015. *A distribuição dos militares por ramo na ocupação de cargos/funções conjuntas*. Pedrouços: IESM.
- Camara, P.B., Guerra, P.B. & Rodrigues, J.V., 2007. *Novo Humanator - Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Lisboa: Dom Quixote.



- Costa, P.T.d.S., 2014. *A mobilidade ativo-reserva-reforma e a gestão das carreiras dos militares das Forças Armadas Portuguesas. Pressupostos e limites para uma reformulação do modelo normativo em vigor*. Pedrouços: IESM.
- DGAP, 2003. *Glossário BDAP*. [Em linha] Disponível em: <http://www.bdap.min-financas.pt/documentos/GlossarioBDAP.pdf> [Consult. 24 março 2016].
- Duarte, M.E., 2009. The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior*, 75, pp.259-66.
- Dutra, J.S., 1996. *Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Hall, D.T., 1976. *Careers in organizations*. California: Goodyear.
- Hall, D.T., 1996. *The career is dead, long live the career: a relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- IESM, 2015a. *Regras de apresentação e referenciação para os trabalhos escritos a realizar no IESM*. Pedrouços: IESM.
- IESM, 2015b. *Trabalhos de Investigação (NEP ACA/010)*. Pedrouços: IESM.
- Mateus, M.C., 2015. *O desenvolvimento da carreira dos oficiais das Forças Armadas*. Pedrouços: IESM.
- MDN, 1990a. *Aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 1990b. *Aprova os quadros de pessoal do Exército, da Força Aérea e da Marinha (DL n.º 259/90 de 17 de agosto)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 1992. *Altera o Estatuto dos Militares das Forças Armadas no sentido de o adaptar aos novos princípios relativos ao serviço efectivo normal e ao regime de contrato, bem como de estabelecer o regime de voluntariado (DL n.º 157/92 de 31 de julho)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 1993a. *Aprova os quadros de pessoal da Marinha, do Exército e da Força Aérea (DL n.º 202/93 de 3 de junho)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 1993b. *Aprova a Lei Orgânica do Estado-Maior-General das Forças Armadas (DL n.º 48/93 de 26 de fevereiro)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 1994. *Extingue o Corpo de Tropas Pára-Quedistas e procede à activação do Comando de Tropas Aerotransportadas e da Brigada Aerotransportada Independente (DL n.º 27/94 de 5 de fevereiro)*. Lisboa: Diário da República.



- MDN, 1997a. *Alteração ao EMFAR: Altera o regime de licença para férias e por casamento dos militares das Forças Armadas (DL n.º 175/97 de 22 de julho)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 1997b. *Fixa os quantitativos máximos dos militares dos quadros permanentes das Forças Armadas destinadas ao desempenho de cargos e funções fora dos respectivos ramos (Despacho n.º 9875/97 de 25 de outubro)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 1999. *Aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (DL n.º 236/99 de 25 de junho)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2000. *Aprova o Regulamento da Lei do Serviço Militar (DL n.º 289/2000 de 14 de novembro)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2003. *Altera o Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, que aprova o EMFAR, e revoga os artigos 3.º, 5.º, 5.º-A, 6.º, 7.º, 31.º, 45.º, e 106.º do livro I, e os livros III e IV do EMFAR aprovado pelo Decreto-Lei n.º 34-A/90 (DL n.º 197-A/2003 de 30 de agosto)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2005a. *Estabelece o regime jurídico da assistência na doença aos militares das Forças Armadas (DL n.º 167/2005 de 23 de setembro)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2005b. *Altera o Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, que aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (DL n.º 70/2005 de 17 de março)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2005c. *Altera o Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, que aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas, modificando o regime da passagem à reserva e à reforma dos militares das Forças Armadas (DL n.º 166/2005 de 21 de setembro)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2006a. *Regula o preenchimento das vagas existentes no posto de tenente-general do quadro de pessoal do Exército, constante do mapa publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 202/93, de 3 de Junho (DL n.º 60/2006 de 21 de março)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2006b. *Fixa os efectivos dos quadros permanentes dos ramos das Forças Armadas, na situação de reserva na efectividade de serviço para 2006 (Portaria n.º 1043/2006 de 23 de junho)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2007a. *Altera o Estatuto dos Militares das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, aumentando o tempo mínimo de serviço efectivo na*



- especialidade de piloto aviador de 8 para 12 anos (DL n.º 310/2007 de 11 de setembro)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2007b. *Altera o Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, que aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas, estabelecendo uma medida de promoção, com carácter excepcional, dos militares no posto de primeiro-sargento (DL n.º 330/2007 de 9 de outubro)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2007c. *Grupo de Trabalho para a Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas*. Relatório Final. MDN.
- MDN, 2009a. *Fixa os efectivos de militares dos quadros permanentes, na situação de activo, integrados na estrutura orgânica da Marinha, do Exército e da Força Aérea (DL n.º 261/2009 de 28 de setembro)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2009b. *Aprova a Lei Orgânica do Estado-Maior-General das Forças Armadas (DL n.º 234/2009 de 15 de setembro)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2009c. *Procede à sétima alteração ao Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de Junho, que aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) (DL n.º 59/2009 de 4 de março)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2012. *Fixa os efetivos de militares dos quadros permanentes, na situação de ativo, integrados na estrutura orgânica da Marinha, do Exército e da Força Aérea (DL n.º 211/2012 de 21 de setembro)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2013. *Diretiva Ministerial para a reforma estrutural na Defesa Nacional e nas Forças Armadas (Despacho 7527-A/2013 de 11 de junho)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2015a. *Fixa os efetivos das Forças Armadas para o ano de 2015 (DL n.º 31/2015 de 4 de março)*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2015b. *Fixa os efetivos das Forças Armadas para o ano de 2016 (DL n.º 241/2015 de 15 de outubro)*. Lisboa: Diário da República.
- MF, 1993. *Estabelece regras para o cálculo das pensões de novos subscritores da Caixa Geral de Aposentações (DL n.º 286/93 de 20 de agosto)*. Lisboa: Diário da República.
- Moura, R.M.G.d., 2014. *Reestruturação de carreira dos Oficiais dos QP das FFAA Portuguesas. Análise comparativa com países aliados e amigos no âmbito da UE e da OTAN*. Pedrouços: IESM.
- PCM, 1985. *Reestrutura as carreiras da função pública (DL n.º 248/85 de 15 de julho)*. Lisboa: Diário da República.



- PCM, 1989a. *Estabelece princípios gerais de salários e gestão de pessoal da função pública (DL n.º 184/89 de 2 de junho)*. Lisboa: Diário da República.
- PCM, 1989b. *Estabelece regras sobre o estatuto remuneratório dos funcionários e agentes da Administração Pública e a estrutura das remunerações base das carreiras e categorias nele contempladas (DL n.º 353-A/89 de 16 de outubro)*. Lisboa: Diário da República.
- PCM, 2005a. *Aprova as orientações e medidas para reforçar a convergência e a equidade entre os pensionistas da CGA e os da SS e a garantir a sustentabilidade dos sistemas de protecção social (RCM n.º 110/2005 de 30 de junho)*. Lisboa: Diário da República.
- PCM, 2005b. *Avaliação dos regimes especiais que consagram, para determinados grupos de subscritores da Caixa Geral de Aposentações, desvios às regras do Estatuto da Aposentação, por forma a convergirem com o regime geral (RCM n.º 111/2005 de 30 de junho)*. Lisboa: Diário da República.
- PCM, 2013. *Aprova as linhas de orientação para a execução da reforma estrutural da defesa nacional e das Forças Armadas, designada por Reforma «Defesa 2020» (RCM n.º 26/2013 de 19 de abril)*. Lisboa: Diário da República.
- Rocha, J.A.O., 1999. *Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editorial Presença.
- Santos, L.B.d. et al., 2015. *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação*. Lisboa: IESM.
- Silveira, J.A.d.S., 2015. *A carreira militar. Da especificidade funcional à conceção normativa e gestionária*. Pedrouços: IESM.
- Super, D.E., 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), pp.282-98.
- Vinagreiro, J., 2014. *Os reguladores de carreira na gestão vertical e horizontal de recursos humanos nas Forças Armadas. Novos mecanismos para uma reestruturação profissional*. Pedrouços: IESM.



Anexo A — Condições de promoção (DL n.º 90/2015 de 29 de maio)

Classe	Para promoção a	Tempo de embarque (anos)	Tempo de navegação (horas)	Cursos e provas	Outras condições	Tempo mínimo de permanência no posto anterior (anos)	Modalidade de promoção
Marinha	Almirante						Escolha
	Vice-almirante						Escolha
	Contra-almirante						Escolha
	Comodoro	1 (c)	500 (c) (i)	CPOG (b)	Um ano (c) (g)	4	Escolha
	Capitão-de-mar-e-guerra						Escolha
	Capitão-de-fragata						Escolha
Engenheiros navais	Capitão-tenente	2 (j)	1000 (a) (h) (j)	CPOS		5	Escolha
	Primeiro-tenente	1 (a) (i)	500 (a) (h) (i)			4	Antiguidade
	Segundo-tenente					2	Diaturnidade
	Contra-almirante						Escolha
Administração naval	Comodoro						Escolha
	Capitão-de-mar-e-guerra						Escolha
	Capitão-de-fragata						Escolha
	Capitão-tenente	2 (j) (d) (j)	1000 (j)	CPOS	Dois anos (e) (f)	4	Escolha
	Primeiro-tenente	1 (a) (i) (j)	500 (j) (i)		Um ano (d) (e)	5	Escolha
	Segundo-tenente					2	Antiguidade
Fuzileiros	Primeiro-tenente						Escolha
	Segundo-tenente						Escolha
	Contra-almirante						Escolha
	Comodoro						Escolha
	Capitão-de-mar-e-guerra						Escolha
	Capitão-de-fragata						Escolha
Médicos navais	Capitão-tenente						Escolha
	Primeiro-tenente						Escolha
	Segundo-tenente						Escolha
	Contra-almirante						Escolha
	Comodoro						Escolha
	Capitão-de-mar-e-guerra	1	500 (d) (i)	CPOS		4	Escolha
Técnicos superiores navais	Capitão-de-fragata						Escolha
	Capitão-tenente						Escolha
	Primeiro-tenente						Escolha
	Segundo-tenente						Escolha
	Capitão-de-mar-e-guerra						Escolha
Serviço técnico	Capitão-de-mar-e-guerra						Escolha
	Capitão-de-fragata						Escolha
	Capitão-tenente						Escolha
	Primeiro-tenente						Escolha
	Segundo-tenente						Escolha
Técnico de saúde	Capitão-de-mar-e-guerra						Escolha
	Capitão-de-fragata						Escolha
	Capitão-tenente	1	500 (d) (i)	CPOS	Dois anos (e) (f)	4	Escolha
	Primeiro-tenente						Escolha
	Segundo-tenente						Escolha

CPOG — Curso de Promoção a Oficial General
CPOS — Curso de Promoção a Oficial Superior

- (a) Realizados nos postos de segundo-tenente ou guarda-marinha.
- (b) Frequentados nos postos de capitão-de-mar-e-guerra ou capitão-de-fragata.
- (c) Frequentados/realizados nos postos de oficial superior.
- (d) Realizados nos postos de oficial subalterno.
- (e) Desempenho de funções de conteúdo técnico próprio da respetiva classe.
- (f) Realizados nos postos de capitão-de-fragata e capitão-tenente.
- (g) Exercício de cargo de comandante de comando operacional, de comando administrativo, de unidade naval, de força naval ou de outro cargo de comando, direção ou chefia considerado per despacho do Chefe do Estado-Maior da Armada (CEMA) de categoria equivalente ou superior.
- (h) Desempenho de funções de comandante de unidades de escalão companhias ou companhias de fuzileiros.
- (i) Apenas para oficiais não habilitados com cursos de pós-graduação.
- (j) O tempo de embarque pode ser substituído por tempo de serviço de helicópteros.
- (k) O tempo de navegação pode ser substituído por tempo de voo.
- (l) O tempo de navegação pode ser realizado até metade nas classes em que verifique a impossibilidade de assegurar aos seus efetivos disponibilidade de cargos em unidades navais operacionais, a definir por despacho do CEMA.
- (m) Apenas para os enfermeiros.

Figura 17 – Condições de promoção previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio – Marinha

Fonte: (AR, 2015)



Corpo de Oficiais Gerais/Armas/Serviços/ Quadros especiais	Para promoção a	Funções específicas da arma/serviço	Cursos e provas	Outras condições	Tempos mínimos	Modalidades de promoção
Corpo de Oficiais Gerais	General					Escolha
	Tenente-general					
	Major-general					
	Brigadeiro-general		CPOG	1 ano (i) (j)	4 anos em COR	
Armas	Coronel	2 anos (a)			4 anos em TCOR	Escolha Escolha Escolha Antiguidade Diuturnidade
	Tenente-coronel			1 ano (k)	5 anos em MAJ	
	Major	2 anos (b)	CPOS	1 ano (l)	7 anos em CAP	
	Capitão	2 anos (c)	CPC		4 anos em TEN	
	Tenente				2 anos em ALF	
Serviços	Coronel	2 anos (d)		(m) 1 ano (n)	4 anos em TCOR	Escolha Escolha Escolha Antiguidade Diuturnidade
	Tenente-coronel				5 anos em MAJ	
	Major	2 anos (e)(f)	CPOS	(o) 1 ano (p)	7 anos em CAP	
	Capitão	2 anos (g)(h)	CPC		4 anos em TEN	
	Tenente				2 anos em ALF	
Juristas, superior de apoio, técnicos de exploração de transmissões, técnicos de manutenção de trans- missões, técnicos de manutenção de material, técnicos de pessoal e secretariado, técnicos de transpor- tes, técnicos de saúde	Coronel	2 anos (d)			4 anos em TCOR	Escolha Escolha Escolha Antiguidade Diuturnidade
	Tenente-coronel			1 ano (n)	5 anos em MAJ	
	Major	2 anos (f)	CPOS		7 anos em CAP	
	Capitão	2 anos (g)	CPC		4 anos em TEN	
	Tenente				2 anos em ALF	
Chefes de banda de música	Tenente-coronel				5 anos em MAJ	Escolha Escolha Antiguidade Diuturnidade
	Major	2 anos (f)	CPOS	1 ano (q)	7 anos em CAP	
	Capitão	2 anos (g)	CPC		4 anos em TEN	
	Tenente				2 anos em ALF	

CPOG — Curso de Promoção a Oficial General

CPOS — Curso de Promoção a Oficial Superior

CPC — Curso de Promoção a Capitão

- a) Prestado, como oficial superior, nas unidades, centros de formação ou escola das armas;
b) Prestado, como capitão, funções nas unidades, centros de formação ou escola das armas;
c) Prestado, como tenente, nas unidades, centros de formação ou escola das armas;
d) Prestado, como oficial superior, funções específicas do respetivo serviço ou quadro especial;
e) Ter exercido, no posto de capitão médico e veterinário, funções no hospital das forças armadas, centros de saúde militares ou nas unidades, centros de formação e escolas;
f) Prestado, como capitão, funções específicas do respetivo serviço ou quadro especial;
g) Prestado, como tenente, funções específicas do respetivo serviço ou quadro especial;
h) Prestado, como tenente médico e veterinário, funções no hospital das forças armadas, centros de saúde militares ou nas unidades, centros de formação e escolas;
i) Ter exercido, no posto de coronel ou tenente-coronel, o comando de unidade independente, ou outro comando considerado, por despacho do Chefe do Estado-Maior do Exército (CEME), de categoria equivalente ou superior;
j) Ter exercido, no posto de coronel ou tenente-coronel, o comando de unidade independente ou escola dos serviços, chefe de serviço, direção de estabelecimento ou outra função de comando, chefe ou direção considerada, por despacho do CEME, de categoria equivalente ou superior;
k) Ter exercido, como oficial superior, com informação favorável, o cargo de comandante ou segundo comandante de batalhão ou outro comando considerado, por despacho do CEME, de categoria equivalente ou superior;
l) Ter exercido, no posto de capitão, com informação favorável, o comando de companhia ou outro comando considerado, por despacho do CEME, de categoria equivalente ou superior;
m) Para tenente-coronel médico, obtenção do grau de consultor;
n) Ter exercido, como oficial superior, com informação favorável, o cargo de comandante ou segundo comandante de batalhão ou outro comando, chefe ou direção considerados, por despacho do CEME, de categoria equivalente ou superior;
o) Para capitão médico, obtenção do grau de generalista ou especialista;
p) Ter exercido, no posto de capitão, com informação favorável, o comando de companhia ou outro comando, chefe ou direção, considerados, por despacho do CEME, de categoria equivalente ou superior.

Figura 18 – Condições de promoção previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio – Exército

Fonte: (AR, 2015)



Especialidades	Para promoção a:	Funções específicas da especialidade	Horas de voo	Cursos	Outras condições	Tempos mínimos	Mobilidades de promoção
Pilotos Aviadores	General						Escolha
	Tenente-general						
	Maior-general						
	Brigadeiro-general	1 ano (a)		CPOG	1 ano (d)	4 anos em COR	Escolha
	Coronel	4 anos (b)	300 horas (c)			4 anos em TCOR	Escolha
	Tenente-coronel	2 anos (e)	250 horas (f)			5 anos em MAJ	Escolha
	Maior	3 anos (g)	400 horas (h)	CPOS	1 ano (i)	7 anos em CAP	Escolha
Capitão	2 anos (j)	500 horas (k)	CBC		4 anos em TEN	Antiguidade	
Tenente	1 ano (l)				2 anos em ALF	Diuturnidade	
Engenheiros, médicos, administração aeronáutica, juristas e psicólogos	Maior-general						Escolha
	Brigadeiro-general	1 ano (m)		CPOG	(o)	4 anos em COR	Escolha
	Coronel	4 anos (n)				4 anos em TCOR	Escolha
	Tenente-coronel	2 anos (p)				5 anos em MAJ	Escolha
	Maior	3 anos (q)		CPOS	(r)	7 anos em CAP	Escolha
	Capitão	2 anos (s)		CBC		4 anos em TEN	Antiguidade
Tenente	1 ano (t)				2 anos em ALF	Diuturnidade	
Navegadores, técnicos e polícia aérea	Coronel	4 anos (n)	300 horas (u)			4 anos em TCOR	Escolha
	Tenente-coronel	2 anos (p)	250 horas (v)			5 anos em MAJ	Escolha
	Maior	3 anos (q)	400 horas (x)	CPOS		7 anos em CAP	Escolha
	Capitão	2 anos (s)	500 horas (z)	CBC		4 anos em TEN	Antiguidade
	Tenente	1 ano (t)				2 anos em ALF	Diuturnidade
Chefes de banda de música	Tenente-coronel	2 anos (p)				5 anos em MAJ	Escolha
	Maior	3 anos (q)		CPOS		7 anos em CAP	Escolha
	Capitão	2 anos (s)		CBC		4 anos em TEN	Antiguidade
	Tenente	1 ano (t)				2 anos em ALF	Diuturnidade

CPOG — Curso de Promoção a Oficial General
 CPOS — Curso de Promoção a Oficial Superior
 CBC — Curso de Básico de Comando

- (a) Desempenhado o cargo de comando de unidade de base ou de unidade de categoria equivalente, nos postos de coronel ou tenente-coronel, não sendo contabilizado o tempo em que o oficial esteja no gozo de qualquer licença ou impedido de prestar serviço por motivo de doença;
- (b) Prestado, como oficial superior, serviço efetivo em unidades aéreas, unidades de base ou outros órgãos de categoria equivalente, no exercício de funções de comando ou chefia, bem como outras funções, nomeadamente as relativas à formação, que requeiram conhecimentos próprios da especialidade;
- (c) Realizados como oficial superior;
- (d) Desempenhados os cargos de comandante de grupo ou de esquadras de voo, não sendo contabilizado o tempo em que o oficial esteja no gozo de qualquer licença ou impedido de prestar serviço por motivo de doença;
- (e) Prestado, como maior, serviço efetivo em unidades ou órgãos, em funções próprias da especialidade;
- (f) Realizados no posto de maior;
- (g) Prestado, como capitão, serviço efetivo em unidades aéreas, no exercício de funções de pilotagem;
- (h) Realizados no posto de capitão;
- (i) Prestado, como capitão ou subalterno, seguidos ou interpolados, funções próprias da especialidade numa das áreas funcionais das unidades aéreas, de base ou ainda em órgãos de categoria equivalente ou superior, não sendo contabilizado o tempo em que o oficial esteja no gozo de qualquer licença ou impedido de prestar serviço por motivo de doença;
- (j) Prestado, como tenente, serviço efetivo em unidades aéreas, no exercício de funções de pilotagem;
- (k) Realizados nos postos de alferes e tenente;
- (l) Prestado, como alferes, serviço efetivo em unidades aéreas, no exercício de funções de pilotagem, inclusive na qualidade de instruente;
- (m) Prestado, nos postos de coronel ou tenente-coronel, funções de comando, direção ou chefia, não sendo contabilizado o tempo em que o oficial esteja no gozo de qualquer licença ou impedido de prestar serviço por motivo de doença;
- (n) Prestado, como oficial superior, serviço efetivo em unidades de base, órgãos de comando, direção ou outros de categoria equivalente, no exercício de funções de comando ou chefia, bem como funções, nomeadamente as relativas à formação, que requeiram conhecimentos próprios da especialidade;
- (o) Para os oficiais médicos ter obtido o grau profissional de consultor;
- (p) Prestado, como maior, serviço efetivo em unidades de base ou outros órgãos de categoria equivalente ou superior, no exercício de funções próprias da especialidade e posto;
- (q) Prestado, como capitão, serviço efetivo em unidades ou órgãos da Força Aérea, no exercício de funções próprias da especialidade e posto;
- (r) Para os oficiais médicos ter obtido o grau profissional de especialista;
- (s) Prestado, como tenente, serviço efetivo em unidades ou órgãos da Força Aérea, no exercício de funções próprias da especialidade e posto;
- (t) Prestado, como alferes, serviço efetivo em unidades ou órgãos da Força Aérea, no exercício de funções próprias da especialidade e posto;
- (u) Prestado, como oficial superior, para a especialidade de navegador;
- (v) Prestado, como Major, para a especialidade de navegador;
- (x) Prestado, como capitão, para a especialidade de navegador;
- (z) Prestado, como alferes ou tenente, para a especialidade de navegador.

Figura 19 – Condições de promoção previstas no DL n.º 90/2015 de 29 de maio – FAP

Fonte: (AR, 2015)



Apêndice A — Evolução dos quadros especiais

Tabela 12 – Posto Máximo por Quadros Especiais – Marinha

Quadros Especiais	DL n.º 24-A/90	Lei n.º 27/91	DL n.º 27/94	DL n.º 236/99	DL n.º 197-A/2003	DL n.º 90/2015
Marinha	ALM			ALM	ALM	ALM
Engenheiros Navais	CALM			CALM	CALM	CALM
Administração Naval	CALM			CALM	CALM	CALM
Fuzileiros	CALM			CALM	CALM	CALM
Médicos Navais	CALM			CALM	CALM	CALM
Serviço Técnico	CMG			CMG	CMG	CMG
Técnicos Superiores Navais	-	-	-	CMG	CMG	CMG
Técnicos de Saúde	-	-	-	CMG	CMG	CMG
Músicos	CTEN			CFR	CFR	CFR
Farmacêuticos Navais	CMG					
Engenheiros Construtores Navais	1)					
Engenheiros Maquinistas Navais	1)					
Engenheiros de Material Naval	1)					
Serviço Especial	1)					
Oficiais Técnicos	1)					
Serviço Geral	2)					

1) Quadro em extinção à data de entrada em vigor do DL n.º 24-A/90 de 24 de janeiro.
2) Quadro extinção por força do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro

Fonte: Adaptado pelo autor de (MDN, 1990a), (AR, 1991a), (MDN, 1994), (MDN, 1999), (MDN, 2003) e (AR, 2015)



Tabela 13 – Posto Máximo por Quadros Especiais – Exército

Quadros Especiais	DL n.º 24-A/90 ¹⁾	Lei n.º 27/91	DL n.º 27/94	DL n.º 236/99	DL n.º 197-A/2003	DL n.º 90/2015
Infantaria	GEN			GEN	GEN	GEN
Artilharia	GEN			GEN	GEN	GEN
Cavalaria	GEN			GEN	GEN	GEN
Engenharia	GEN			GEN	GEN	GEN
Transmissões	GEN			GEN	GEN	GEN
Medicina	GEN			MGEN	MGEN	MGEN
Administração Militar	GEN			MGEN	MGEN	MGEN
Material	GEN			MGEN	MGEN	MGEN
Juristas	-	-	-	MGEN	MGEN	COR
Farmácia	COR			COR	COR	COR
Medicina Veterinária	COR			COR	COR	COR
Medicina Dentária	COR			COR	COR	COR
Superior de Apoio	-	-	-	COR	COR	COR
Exploração das Transmissões	COR			COR	COR	COR
Manutenção das Transmissões	COR			COR	COR	COR
Manutenção de Material	COR			COR	COR	COR
Pessoal e Secretariado	COR			COR	COR	COR
Transportes	COR			COR	COR	COR
Técnico de Saúde ⁵⁾	COR			COR	COR	COR
Chefes de Bandas de Música	COR			TCOR	TCOR	TCOR
Cartografia	COR					
Gestão de Recursos Humanos	MGEN					
Serviço Geral do Exército	²⁾					
Quadro Técnico de Secretariado	²⁾					
Quadro Especial de Oficiais	³⁾					
Serviço Postal Militar	³⁾					
Serviço Geral Paraquedista	-	-	⁴⁾			
Enfermeira Paraquedista	-	-	⁴⁾			

- 1) Na redação do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro, aos postos de GEN, TGEN e MGEN correspondem, respetivamente, GENQE, GEN, BRIG.
- 2) Quadro em extinção à data de entrada em vigor do DL n.º 24-A/90 de 24 de janeiro.
- 3) Quadro extinto por força do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro.
- 4) Transitado da FAP à luz do DL n.º 27/94 de 5 de fevereiro, entrando de imediato em extinção.
- 5) Quadro redenominado pelo DL n.º 90/2015 de 29 de maio. Na redação anterior era designado por Técnico de Enfermagem, Diagnóstico e Terapêutica (TEDT).

Fonte: Adaptado pelo autor de (MDN, 1990a), (AR, 1991a), (MDN, 1994), (MDN, 1999), (MDN, 2003) e (AR, 2015)



Tabela 14 – Posto Máximo por Quadros Especiais – FAP

Quadros Especiais	DL n.º 24-A/90 ¹⁾	Lei n.º 27/91	DL n.º 27/94	DL n.º 236/99	DL n.º 197-A/2003	DL n.º 90/2015
Pilotos Aviadores	GEN			GEN	GEN	GEN
Engenheiros Aeronáuticos	MGEN			MGEN	MGEN	MGEN
Engenheiros de Aeródromos	MGEN			MGEN	MGEN	MGEN
Engenheiros Eletrotécnicos	MGEN			MGEN	MGEN	MGEN
Médico	MGEN			MGEN	MGEN	MGEN
Administração Aeronáutica	MGEN			MGEN	MGEN	MGEN
Juristas	MGEN			MGEN	MGEN	MGEN
Psicólogos	-	-	-	-	MGEN	MGEN
Engenheiros de Informática	MGEN					
Navegadores	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Operações de Comunicações e Cartografia	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Operações de Meteorologia	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Operações de Circulação Aérea e Radar de Tráfego	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Operações de Detecção e Conduta de Intercepção	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Manutenção de Material Aéreo	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Manutenção de Material Terrestre	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Manutenção de Material Eletrotécnico	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Manutenção de Armamento e Equipamento	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Manutenção de Infraestruturas	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Abastecimento	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Informática	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Pessoal e Apoio Administrativo	TCOR	COR		COR	COR	COR
Técnicos de Saúde	TCOR	COR		COR	COR	COR
Polícia Aérea	TCOR	COR		COR	COR	COR
Chefes de Banda de Música	TCOR	COR		TCOR	TCOR	TCOR
Pilotos ²⁾	TCOR	COR				
Paraquedistas	MGEN		5)			
Serviço Geral Paraquedista	TCOR	COR	4)			
Serviço Geral	3)					
Enfermeira Paraquedista	3)		4)			

1) Na redação do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro, aos postos de GEN, TGEN e MGEN correspondem, respetivamente, GENQE, GEN, BRIG.
2) Quadro extinto por força do DL n.º 202/93 de 3 de junho.
3) Quadro extinto por força do DL n.º 34-A/90 de 24 de janeiro.
4) Transitado para o Exército à luz do DL n.º 27/94 de 5 de fevereiro.
5) Quadro extinto por força do DL n.º 27/94 de 5 de fevereiro.

Fonte: Adaptado pelo autor de (MDN, 1990a), (AR, 1991a), (MDN, 1993a), (MDN, 1994), (MDN, 1999), (MDN, 2003) e (AR, 2015)



Apêndice B — Efetivos

Tabela 15 – Evolução do QOP do Exército

	DL n.º 259/90	DL n.º 202/93	DL n.º 60/06	DL n.º 261/09	DL n.º 211/12	DL n.º 211/12*	DL n.º 31/15	DL n.º 241/15
GEN	1	1	1	1	1	1	1	1
TGEN	18	11	8	8	6	6	6	5
MGEN	28	25	25	24	21	21	18	12
BGEN							2	8
COR	175	161	161	120	131	112	122	122
TCOR	330	398	398	349	362	349	247	285
MAJ	490	530	530	593	577	577	375	356
CAP							515	452
TEN	1800	1827	1827	1292	1426	840	390	397
ALF								

* O DL n.º 211/2012 de 21 de setembro definiu os efetivos para 2012 e 2013

Fonte: Adaptado de (MDN, 1990b), (MDN, 1993a), (MDN, 2006b), (MDN, 2009a), (MDN, 2012), (MDN, 2015a), (MDN, 2015b)

Tabela 16 – Evolução dos efetivos do Exército na orgânica das FFAA

	1993	2009	2015	2016
GEN	1	2	2	2
TGEN	13	11	8	7
MGEN	35	34	25	18
BGEN	0	0	3	10
COR	190	149	162	162
TCOR	487	438	417	455
MAJ	530	593	534	515
CAP			575	512
TEN	1865	1330	391	398
ALF				

Fonte: Adaptado de (MDN, 1993a), (MDN, 2009a), (MDN, 2015a), (MDN, 2015b)



Tabela 17 – Efetivos totais autorizados para o Exército – 2015 e 2016

	2015			2016		
	FFAA	Fora FFAA	Total	FFAA	Fora FFAA	Total
GEN	2		2	2		2
TGEN	8	1	9	7	1	8
MGEN	25	11	36	18	10	28
BGEN	3		3	10		10
COR	162	28	190	162	28	190
TCOR	417	43	460	455	47	502
MAJ	534	39	573	515	45	560
CAP	575	8	583	512	14	526
TEN	391	3	394	398	5	403
ALF						

Fonte: Adaptado de (MDN, 2015a), (MDN, 2015b)