

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO PROMOÇÃO A OFICIAL GENERAL**

2024/2025



TII

**CONTRIBUTO PARA A ATUALIZAÇÃO DO MODELO DE SERVIÇO
MILITAR NA CATEGORIA DE PRAÇAS, FACE ÀS ATUAIS FORMAS DE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO EXÉRCITO**

**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.**

**José Manuel de Almeida Santos Leal
CORONEL DE INFANTARIA**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

**CONTRIBUTO PARA A ATUALIZAÇÃO DO MODELO
DE SERVIÇO MILITAR NA CATEGORIA DE PRAÇAS,
FACE ÀS ATUAIS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE
SERVIÇO NO EXÉRCITO**

CORONEL DE INFANTARIA José Manuel de Almeida Santos Leal

Trabalho de Investigação Individual do CPOG 2024/2025

Pedrouços 2025



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

**CONTRIBUTO PARA A ATUALIZAÇÃO DO MODELO
DE SERVIÇO MILITAR NA CATEGORIA DE PRAÇAS,
FACE ÀS ATUAIS FORMAS DE PRESTAÇÃO DE
SERVIÇO NO EXÉRCITO**

CORONEL DE INFANTARIA José Manuel de Almeida Santos Leal

Trabalho de Investigação Individual do CPOG 2024/2025

Orientador: CORONEL TIROCINADO DE CAVALARIA José Miguel
Andrade Seabra Peralta Pimenta

Pedrouços 2025



Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, **José Manuel de Almeida Santos Leal**, declaro por minha honra que o documento intitulado “**Contributo para a atualização do modelo de serviço militar na categoria de Praças, face às atuais formas de prestação de serviço no Exército**” corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do **Curso de Promoção a Oficial General 2024-2025** 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, **05 de maio de 2025**

José Manuel de Almeida Santos Leal
Coronel de Infantaria



Agradecimentos

O meu primeiro agradecimento pessoal é dirigido ao meu orientador e amigo, COR TIR CAV José Miguel Andrade Seabra Peralta Pimenta, pela constante disponibilidade, interesse, valioso contributo e acompanhamento permanente demonstrados ao longo de todo o processo de investigação. A sua orientação foi fundamental para garantir o rigor, a objetividade e a clareza no desenvolvimento deste trabalho.

Um agradecimento especial a todos aqueles que, de forma direta ou indireta, colaboraram e me apoiaram ao longo desta investigação. Destaco, em particular, o meu profundo reconhecimento aos Adidos de Defesa junto das Embaixadas de Portugal em Espanha e em França, pela disponibilidade, apoio e pelo estabelecimento de contactos que foram decisivos na obtenção de informações essenciais para o enriquecimento deste estudo.

Manifesto igualmente uma palavra de elevado apreço aos Auditores do Curso de Promoção a Oficial General 2024/2025, pela camaradagem, amizade e apoio inestimável que marcaram estes meses de trabalho.

Por fim, dedico este trabalho à minha esposa Paula e à minha filha Carolina, pelo apoio incondicional, pela infinita paciência e pela profunda compreensão que me concederam ao longo de toda esta jornada.



Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento teórico e conceptual	4
2.1 Revisão da literatura e conceito estruturante	4
2.2 Modelo de Análise	6
3. Metodologia e método	8
3.1 Metodologia	8
3.2 Método	8
3.2.1 Instrumentos de recolha de dados	8
3.2.2 Técnica de tratamento de dados	8
4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados	10
4.1 Modelo de Serviço Militar do Exército português	10
4.1.1 Recrutamento	10
4.1.2 Retenção	14
4.1.2.1 Modelo de carreira.....	15
4.1.2.2 Sustentabilidade.....	16
4.1.2.3 Complementaridade.....	17
4.1.3 Reinserção	18
4.1.4 Síntese conclusiva e resposta a QD 1	20
4.2 O Modelo de Serviço Militar do Exército espanhol	21
4.2.1 Recrutamento	23
4.2.2 Retenção	24
4.2.3 Reinserção	26
4.2.4 Síntese conclusiva e resposta a QD 2	28
4.3 Proposta de contributos para a atualização do Modelo de Serviço Militar	29
5. Conclusões	32
Referências bibliográficas	37



Índice de Apêndices

Apêndice A – Corpo de conceitos	Apd A-1
Apêndice B – Resumo das formas de prestação de serviço	Apd B-1
Apêndice C – Diferença remuneratória na categoria de Praças	Apd C-1
Apêndice D – Relação entre o número de candidatos e número de incorporados	Apd D-1
Apêndice E – Taxas de atrição no processo de recrutamento do RV e RC.....	Apd E-1
Apêndice F – Atratividade do RCE (QAFSOV- 2022 e 2023).....	Apd F-1
Apêndice G – Relação entre o número de candidatos e número de admitidos	Apd G-1
Apêndice H – Taxas de atrição no processo de recrutamento do RCE	Apd H-1
Apêndice I – Situações funcionais.....	Apd I-1
Apêndice J – Atratividade das medidas de reinserção	Apd J-1
Apêndice K – <i>Benchmark</i> entre os MSM Português e Espanhol	Apd K-1
Apêndice L – Request for Information (Espanha).....	Apd L-1

Índice de Figuras

Figura 1 – MSM do Exército português	6
Figura 2 – Evolução dos efetivos na categoria de Praças.....	10
Figura 3 – Número de candidatos versus número de incorporados no RV e RC	11
Figura 4 – Concursos RCE.....	12
Figura 5 – Base de recrutamento do RCE	13
Figura 6 – Concursos QPCP.....	14
Figura 7 – Base de recrutamento do QPCP	14
Figura 8 – Modelo de carreira do Exército português.....	15
Figura 9 – Natureza das situações funcionais.....	18
Figura 10 – MSM do Exército espanhol.....	23
Figura 11 – Modelo de carreira do Exército espanhol.....	25

Índice de Quadros

Quadro 1 - Modelo de Análise	7
------------------------------------	---



Índice Tabelas

Tabela 1 – Resultados (Saída voluntária)	19
Tabela 2 – Resultados (Saída involuntária).....	20
Tabela 3 – N.º de incorporados para o CI.....	26
Tabela 4 – Resumo das FPS	Apd B-1
Tabela 5 – Diferença remuneratória da Categoria de Praças (JUN24 e JAN 25)	Apd C-1
Tabela 6 – Percentagem do número de incorporados (RV/RC)	Apd D-1
Tabela 7 – Taxa de atrição candidatura vs. comparência nas PCS (RV/RC).....	Apd E-1
Tabela 8 – Taxa de atrição nas PCS (RV/RC).....	Apd E-1
Tabela 9 – Taxa de atrição entre as PCS e o ato da incorporação (RV/RC)	Apd E-1
Tabela 10 – Percentagens de respostas afirmativas e negativas (QAFSOV)	Apd F-1
Tabela 11 – Percentagem do número de admitidos (RCE)	Apd G-1
Tabela 12 – Taxa de atrição candidatura vs. comparência nas PCS (RCE)	Apd H-1
Tabela 13 – Taxa de atrição nas PCS (RCE).....	Apd H-1
Tabela 14 – Taxa de atrição PCS vs. admissão (RCE).....	Apd H-1
Tabela 15 – Relação entre QEsp do QPCP e especialidades do RCE e RV/RC	Apd I-1
Tabela 16 – Grau de importância das medidas de reinserção.....	Apd J-1
Tabela 17 – <i>Benchmark</i> entre os MSM Português e Espanhol.....	Apd K-1



Resumo

A presente investigação teve como finalidade identificar contributos para a atualização do modelo de serviço militar, na categoria de Praças, no quadro das alterações introduzidas pelo Regime de Contrato Especial e pelo Quadro Permanente.

Através de uma abordagem metodológica assente no raciocínio indutivo, suportada por uma estratégia qualitativa e pelo método do estudo de caso, foi realizada uma análise aos modelos adotados pelos Exércitos português e espanhol, incidindo sobre as dimensões do recrutamento, da retenção e da reinserção.

Os resultados evidenciaram que o modelo português apresenta limitações no que respeita à atratividade, especialmente nos regimes de contrato, contrastando com a elevada atratividade do Quadro Permanente. Verificou-se, ainda, a necessidade de introduzir melhorias nos domínios do recrutamento, retenção e reinserção.

O modelo espanhol demonstrou maior consolidação, destacando-se boas práticas em matéria de atratividade, retenção e reinserção, cujos elementos, devidamente adaptados, podem contribuir para a atualização do modelo de serviço militar português.

A partir da análise efetuada, foram apresentadas recomendações para a atualização do modelo de serviço militar português, que incluem a avaliação da implementação dos contratos de longa duração, a revisão dos processos de recrutamento, a implementação de medidas de retenção e o reforço das medidas de reinserção.

Palavras-chave: Modelo de serviço militar, recrutamento, retenção, reinserção



Abstract

This research aims to identify contributions towards the update of the Military Service Model for the enlisted personnel category, considering the changes introduced by the Special Contract Regime and the Permanent Staff Framework applicable to this category.

Adopting a methodological approach based on inductive thinking, supported by a qualitative research strategy and the case study method, a comparative analysis was carried out between the models employed by the Portuguese and the Spanish Army, focusing on the recruitment, retention and reintegration dimensions.

The findings reveal that the Portuguese model shows limitations in terms of attractiveness, particularly regarding contractual service, contrasting with the high attractiveness of the Permanent Staff Framework. The study also identified the need to implement improvements across the recruitment, retention and reintegration domains.

The Spanish model demonstrated a higher level of consolidation, with noteworthy, good practices concerning attractiveness, retention, and reintegration, whose elements — if properly adapted — may contribute to the update of the Portuguese Military Service Model.

Based on the analysis conducted, recommendations were suggested for the update of the Portuguese Military Service Model, including, the assessment of the implementation of long-term contracts, the revision of the recruitment process, the implementation of retention-enhancing measures and the strengthening of reintegration support mechanisms.

Keywords: *Military service model, recruitment, retention and reintegration.*



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

C

- CEME – Chefe do Estado-Maior do Exército
CI – Contrato Inicial
CLD – Contrato de Longa Duração
CPAE – Centro de Psicologia Aplicada do Exército

D

- DARH – Direção de Administração de Recursos Humanos

E

- EME – Estado-Maior do Exército

F

- FFAA – Forças Armadas
FPS – Formas de Prestação de Serviço

I

- IUM – Instituto Universitário Militar

L

- LSM – Lei do Serviço Militar

M

- MDN – Ministério da Defesa Nacional

O

- OE – Objetivo Específico
OG – Objetivo Geral

P

- PAPSM – Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar
PASE-PSM – Plano de Ação Setorial do Exército para a Profissionalização do Serviço Militar
PCS – Provas de Classificação e Seleção

Q

- QAFSOV – Questionário de Avaliação dos Fatores de Saída Obrigatória ou Voluntária
QC – Questão Central
QD – Questão Derivada
QNQ – Quadro Nacional de Qualificações
QP – Quadro Permanente



QPCP	–	Quadro Permanente para a Categoria de Praças
R		
RC	–	Regime de Contrato
RCE	–	Regime de Contrato Especial
RCEPSM	–	Regime de Contrato Especial para o Serviço Militar
RD	–	Reserva de Disponibilidade
RDE	–	Reserva de Disponibilidade Especial
RFI	–	<i>Request For Information</i>
RIPSM	–	Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar
RR	–	Reserva de Recrutamento
RV	–	Regime de Voluntariado
S		
SM	–	Serviço Militar
SNQ	–	Sistema Nacional de Qualificações
T		
TII	–	Trabalho de Investigação Individual



1. Introdução

A essência da guerra alterou-se após a II Guerra Mundial e a subsequente Guerra Fria. A dissuasão nuclear e as relações internacionais reduziram a possibilidade de uma guerra suportada em grandes efetivos e no envolvimento das populações, dando lugar a conflitos convencionais regionais e de caráter limitado. Sem a ameaça de uma guerra generalizada, sustentada com exércitos de grandes dimensões, o sistema de conscrição tornou-se militarmente obsoleto (Flynn, 2002, cit por Santos, 2021, p. 61).

Com o fim da Guerra Fria, os exércitos europeus com grandes efetivos, voltados para a defesa territorial, passaram a ser considerados supérfluos. Em contrapartida, as operações militares de manutenção ou restabelecimento da paz tornaram-se prioritárias, sendo, em geral, conduzidas em cenários de conflito afastados das fronteiras dos Estados que projetam as forças (Ferreira, 2017).

As expansões da Organização do Tratado Atlântico Norte e da União Europeia, juntamente com a perceção de segurança gerada por estas organizações, proporcionaram aos Estados-membros garantias de proteção que favoreceram a abolição do Serviço Militar (SM) por conscrição. A solidariedade entre aliados reforçou a ideia de que exércitos de grande dimensão deixavam de ser necessários (Hall e Tarabar, 2015, cit. por Ferreira, 2017, p. 9).

Portugal não ficou alheio a esta dinâmica de transformação, acompanhando a tendência europeia através da abolição do SM por conscrição em 2004, à semelhança de outros países europeus, como a França em 1996, Espanha e Itália em 2000 e a Alemanha em 2011 (Santos, 2021, p. 295).

A Lei do Serviço Militar (LSM) (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro), consagrou formalmente esta transição, estipulando, no seu Art.º 59.º, um período transitório de quatro anos para a cessação da obrigatoriedade da prestação do Serviço Efetivo Normal. Paralelamente, a LSM veio definir as novas Formas de Prestação de Serviço (FPS), consagrando o Regime de Voluntariado (RV) e o Regime de Contrato (RC).

Em coerência com o enquadramento legislativo definido, o Exército português implementou, para a categoria de Praças, um novo Modelo de Serviço Militar (MSM) baseado nas FPS do RV e RC (Estado-Maior do Exército [EME], 2007).

Esta evolução legislativa prosseguiu com a aprovação do Regime de Contrato Especial (RCE), pelo Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro, extensível a todas as categorias, cuja



implementação, no Exército, se concretizou apenas em 2022, com a abertura do 1.º concurso para o RCE na categoria de Praças¹.

Mais recentemente, o Decreto-Lei n.º 77/2023, de 04 de setembro, que introduziu alterações ao Estatuto dos Militares das Forças Armadas, veio instituir o Quadro Permanente para a Categoria de Praças (QPCP) no Exército e na Força Aérea. A sua concretização efetiva verificou-se em 2024, com a publicação do despacho² de S. Exa. o Chefe do Estado-Maior do Exército (CEME) que autoriza o ingresso de vários militares da categoria de Praças no Quadro Permanente (QP).

Deste modo, o atual MSM da categoria de Praças, estrutura-se em torno das FPS definidas na LSM e reforçadas pela posterior legislação complementar, contemplando as seguintes modalidades: RV, RC, RCE e QP.

O MSM para a categoria de Praças assume relevância por ter sido recentemente implementado, por ser a categoria que apresenta maior défice nos seus efetivos e, sobretudo, pela recente implementação do QPCP no Exército. Neste contexto, este trabalho de investigação apresenta uma abordagem original ao estudo do MSM para a categoria de Praças, na medida em que se analisam os MSM português e espanhol e se identificam contributos para a atualização e otimização do atual MSM. A relevância do presente estudo reside na necessidade de analisar o modelo em vigor, face às alterações introduzidas com a inclusão do RCE e do QP.

O tema do Trabalho de Investigação Individual (TII) insere-se no domínio científico das Ciências Militares, na área nuclear de investigação do Comportamento Humano e Saúde em Contexto Militar e na subárea de investigação da Gestão de Recursos Humanos em Contexto Militar (Despacho n.º 17/2024, de 15 de fevereiro de 2024), tendo como objeto de estudo o MSM, analisado a partir de três dimensões distintas, mas complementares: recrutamento, retenção e reinserção.

A investigação foi delimitada em três domínios distintos (Santos & Lima, 2019, p. 42): no domínio temporal, circunscreveu-se ao período compreendido entre 2018 e 2025; no domínio do Espaço, limitou-se a Portugal e Espanha; quanto ao conteúdo, a investigação

¹ Aviso n.º 15540/2022, de 08 de agosto.

² Despacho n.º 13044/2024, de 07 de outubro.



cingiu-se ao serviço efetivo no RV; RC; RCE e QP na categoria de Praças do Exército, excluindo o serviço efetivo por convocação ou mobilização.

O presente TII tem como Objetivo Geral (OG): Contribuir para a atualização do modelo de serviço militar na categoria de Praças, decompondo-se nos seguintes Objetivos Específicos (OE):

- **OE 1:** Analisar o atual modelo de serviço militar, na categoria de Praças, no Exército.
- **OE 2:** Analisar o atual modelo de serviço militar, na categoria de Praças, no Exército espanhol.

Em linha com o OG, foi formulada a seguinte Questão Central (QC): Quais os contributos para a atualização do modelo de serviço militar, na categoria de Praças?

O estudo estrutura-se em cinco capítulos, sendo a presente introdução o primeiro capítulo. O segundo, relacionado com o enquadramento teórico e conceptual, onde se define o conceito estruturante e se apresenta o modelo de análise. O terceiro, respeitante à metodologia e aos métodos utilizados na investigação. O quarto, destinado à análise dos dados, discussão dos resultados e resposta às questões de investigação. Por fim, o quinto capítulo, orientado para as conclusões, no qual se sintetiza o procedimento metodológico e os resultados obtidos, e se apresentam os contributos para o conhecimento no domínio do estudo, limitações e sugestões de estudos futuros.



2. Enquadramento teórico e conceptual

Dada a recente implementação do MSM, apresenta-se a revisão da literatura respeitante ao conceito estruturante, de forma cronológica, com base na legislação enquadrante e nos principais documentos associados ao supracitado modelo. No Apêndice A, apresenta-se o corpo de conceitos.

2.1 Revisão da literatura e conceito estruturante

A LSM (Lei n.º 174/99) estabelece, no Art.º 1.º, que, em tempo de paz, o SM baseia-se no voluntariado e consagra, no Art.º 3.º, o serviço efetivo nas seguintes FPS: RV e RC. O RV é prestado durante 12 meses, incluindo o período de instrução, findo o qual o militar pode ingressar em RC (LSM, Lei n.º 174/99). Este último pode ser prestado de dois a seis anos.

O Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro, define o RCE como um contrato de média duração alargando a sua aplicação a todas as categorias. Este regime destina-se a situações funcionais cujo grau de formação e treino, habilitações académicas específicas e exigências técnicas tornam conveniente uma prestação de serviço de duração prolongada. As situações funcionais são definidas pelo Ministério da Defesa Nacional (MDN), sob proposta de S. Exa. CEME (Regime de Contrato Especial para o Serviço Militar [RCEPSM], Decreto-Lei n.º 130/2010). As Normas do Concurso para Admissão de Candidatos para a Prestação de SM em RCE, na categoria de Praça, especificam que o período mínimo para o Contrato Inicial (CI) no regime de RCE é de quatro anos, prorrogável bianualmente, até ao máximo de 14 anos (Exército, 2024). O ingresso no RCE resulta de concurso aberto a cidadãos nas situações de Reserva de Recrutamento (RR) e da Reserva de Disponibilidade (RD), com idade máxima de 35 anos. Pode ainda ocorrer entre militares que se encontrem em RV ou RC, cuja idade máxima é de 24 anos, sendo-lhes reconhecida a antiguidade no posto que detinham no RV ou RC (RCEPSM, Decreto-Lei n.º 130/2010).

Em 2019, foi desenvolvido um estudo de caracterização sociodemográfica e de satisfação organizacional dos militares do RV e do RC dos três Ramos das Forças Armadas (FFAA) (MDN, 2019a). Este estudo serviu de base para a implementação do Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar (PAPSM) de 2019, no qual foram definidos eixos estratégicos e as respetivas áreas de intervenção, associadas a medidas e ações, das quais se destacam as ações para a implementação do RCE, bem como ações para o estudo da viabilidade da criação do QPCP no Exército e Força Aérea (MDN, 2019b). Decorrente do PAPSM, o Exército aprovou o Plano de Ação Setorial do Exército para a



Profissionalização do Serviço Militar (PASE-PSM), no qual foi identificada como medida estruturante, para providenciar estabilidade dos efetivos, a definição da carreira de Praças, bem como as condições para o ingresso e natureza do RCE (Exército, 2019).

Em 2022, foi efetuada uma análise e atualização do diagnóstico situacional do PAPSM 2019-2023, concluindo-se da necessidade de definir medidas e ações adicionais, que foram integradas no PAPSM 2023-2025 (MDN, 2023). Decorrente do PAPSM 2023 o Exército aprovou o PASE-PSM 2023-2025, que tem como objetivo principal inverter a tendência de decréscimo dos efetivos do Exército, nomeadamente na categoria de Praças (Exército, 2023).

O Decreto-Lei n.º 77/2023, de 4 de setembro, criou o QPCP no Exército e na Força Aérea. O recrutamento para o QPCP é efetuado através da modalidade de recrutamento especial e através de concurso, nas seguintes modalidades: concurso interno limitado; concurso interno geral e concurso externo. O ingresso efetua-se por habilitação com o curso de qualificação de nível 4, no posto de Cabo-Adjunto, após frequência com aproveitamento de curso ou estágio adequado (Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio).

No Apêndice B, apresenta-se um resumo das FPS para a categoria de Praças.

O atual MSM (Figura 1) para a categoria de Praças, integra as FPS em RV, RC, RCE e QP, prevendo uma progressão ancorada em situações funcionais diferenciadas, associadas a diferentes níveis de responsabilidade e diferentes qualificações, tendo como objetivos (Exército, 2020):

- Aumentar o efetivo, resultante da maior atratividade do SM no Exército, proporcionada por melhores perspetivas de carreira;
- Ampliar a base de recrutamento, decorrente da possibilidade de ingresso em diferentes FPS;
- Reforçar as qualificações dos militares, através de um processo de formação diferenciado e reconhecido pelo Sistema Nacional de Qualificações (SNQ);
- Potenciar a reintegração no mercado de trabalho, com base em formação profissional certificada.

O RV e o RC, cujo efetivo representa 67% do efetivo de Praças do Exército, estão orientados para o desempenho de funções de âmbito operacional e têm como base de recrutamento a RR (EME, 2023).

O RCE representa 10% da categoria de Praças e está concebido para o desempenho de situações funcionais de elevado grau de tecnicidade e vocacionado para a formação certificada pelo SNQ, constituindo-se como um facilitador da reinserção no mercado de



trabalho civil. Tem como base de recrutamento a RR; RD; e os militares em RV e RC (EME, 2023).

O QPCP tem como principal objetivo a estabilidade dos efetivos na categoria de Praças e está preferencialmente orientado para as áreas estritamente militares e para o desenvolvimento de competências de lideranças aos baixos escalões. O QPCP tem como base de recrutamento o RV, RC, RCE e RD e representa 23% do efetivo de Praças do Exército (EME, 2023).

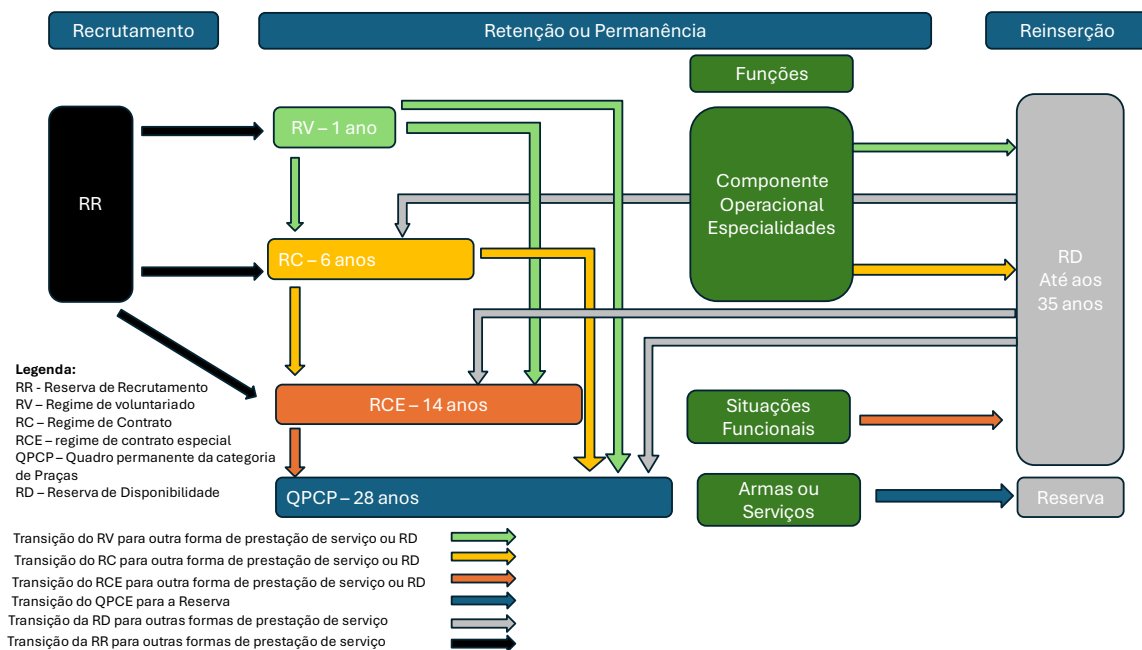


Figura 1 – MSM do Exército português

Fonte: Elaborado pelo autor.

O presente trabalho tem como conceito estruturante o MSM, na categoria de Praças, o qual assenta nas diferentes FPS, designadamente: RV, RC, RCE e QP, sendo constituído por três componentes principais, o recrutamento, a retenção e a reinserção.

2.2 Modelo de Análise

No Quadro 1 apresenta-se o modelo de análise utilizado nesta investigação.



Quadro 1 – Modelo de Análise

Objetivo Geral						
Contribuir para a atualização do modelo de serviço militar na categoria de Praças.						
Questão Central						
Quais os contributos para a atualização do modelo de serviço militar, na categoria de Praças?						
Objetivos Específicos (OE)	Questões Derivadas (QD)	Conceito Estruturante	Dimensões	Variáveis	Tratamento dos dados	
OE1	QD1	Modelo de Serviço Militar	Recrutamento	Atratividade	Análise documental	
Analisar o atual modelo de serviço militar, na categoria de Praças, no Exército.	Como se caracteriza o atual modelo de serviço militar, na categoria de Praças, no Exército?		Retenção	Carreira na categoria		
				Sustentabilidade		
				Complementaridade		
			Reinserção	Medidas de reinserção		
OE2	QD2		Recrutamento	Atratividade		
Analisar o atual modelo de serviço militar, na categoria de Praças, no Exército espanhol.	Como se caracteriza o modelo de serviço militar, na categoria de Praças, no Exército espanhol?	Retenção	Carreira na categoria			
			Sustentabilidade			
			Complementaridade			
		Reinserção	Medidas de reinserção			



3. Metodologia e método

3.1 Metodologia

A presente investigação seguiu um raciocínio indutivo, porquanto parte da observação de factos particulares para, através da sua associação, estabelecer generalizações que permitam formular uma lei ou teoria (Santos & Lima, 2019, p. 18). Assim, procura-se analisar o atual MSM na categoria de Praças, para identificar oportunidades de melhoria, bem como analisar o MSM do Exército espanhol, com o objetivo de identificar experiências bem-sucedidas que possam ser adaptadas ao MSM português. A escolha do MSM espanhol baseou-se no facto de apresentar um contexto geográfico e geoestratégico idêntico ao nacional, além de semelhanças culturais.

A estratégia de investigação baseou-se numa abordagem qualitativa, na interpretação dos fenómenos sociais, como refere Vilelas (2009, p. 105, cit. por Santos & Lima, 2019, p. 27), privilegiando a análise dos conteúdos de documentos e a interpretação dos dados recolhidos.

No que respeita ao desenho da pesquisa utilizou-se o estudo de caso, procurando recolher informação detalhada sobre uma determinada unidade de estudo e descrever de forma rigorosa a unidade de observação (Yin, 1993 e 2005, cit. por Santos et al., 2019, p. 36).

3.2 Método

Este trabalho de investigação científica segue o prescrito na NEP/INV-001 (A2) de 2024, do IUM, em conformidade com as Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação (Santos & Lima, 2019, p. 12).

3.2.1 Instrumentos de recolha de dados

A recolha de dados foi realizada através de análise documental, “sabendo que a estratégia de investigação qualitativa, por força da sua abrangência, permite que tudo seja suscetível de ser analisado” (Santos & Lima, 2019, p. 113), recorrendo a fontes primárias e secundárias, nomeadamente legislação e normativos associados ao SM, documentos oficiais, trabalhos académicos e páginas oficiais de diversas entidades.

Relativamente ao MSM do Exército espanhol foi elaborado um *Request For Information* (RFI) através do Adido de Defesa, Apêndice L.

3.2.2 Técnica de tratamento de dados

Na análise documental, utilizou-se a técnica da análise de conteúdos nas suas três etapas de redução de dados, apresentação, organização e validação dos mesmos (Santos &



Lima, 2019, p. 118), tendo sido realizada através da integração, relacionamento e interpretação dos dados qualitativos e quantitativos. Recorreu-se, ainda, à técnica de *Benchmarking*³ para comparar os MSM português e espanhol.

³ *Benchmarking* é uma técnica de gestão que compara o desempenho de uma organização (processos ou estratégias) com o de outras consideradas de referência, visando identificar oportunidades de melhoria (Camp, 2006, p. 10)



4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados

4.1 Modelo de Serviço Militar do Exército português

Considerando a LSM e o PAPSM, infere-se que o MSM na categoria de Praças é baseado no voluntariado e na profissionalização da carreira militar, assente nas diferentes FPS. O MSM foi analisado em três dimensões: recrutamento, retenção e reinserção.

4.1.1 Recrutamento

O recrutamento é essencial para a sustentabilidade do MSM, assegurando a renovação dos efetivos necessários ao cumprimento das missões do Exército. A sua eficácia depende, em grande medida, da atratividade que as FFAA projetam junto da sociedade. Assim, importa aferir a atratividade do atual MSM, sendo a evolução dos efetivos em Praças nas diferentes FPS, entre 2018 e 2024, um indicador relevante para essa análise.

A Figura 2 apresenta de uma forma geral, aquela que tem sido a evolução do efetivo na categoria das Praças. Verifica-se uma tendência para a diminuição dos efetivos, com duas exceções em 2021 e 2025. A primeira poderá estar associada à pandemia COVID, durante a qual a cessação dos contratos de RV e RC foi suspensa. A segunda poderá constituir um reflexo da implementação do RCE e do QPCP. O RCE proporcionou um contrato de maior duração que o RC, com formação certificada de nível 4 e o QPCP possibilitou estabilidade profissional e progressão na carreira. O ligeiro aumento dos efetivos em 2025 poderá ainda estar relacionado com a atualização do sistema retributivo das Praças, que resultou num aumento médio de 390€, Apêndice C.

O aumento no efetivo verificado em 2025 é um indicador da melhoria da atratividade do MSM, contudo a recente implementação do modelo exige o acompanhamento da evolução dos dados.

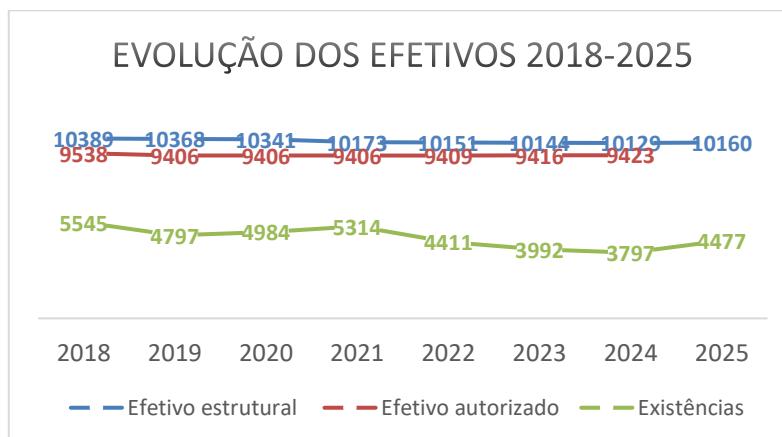


Figura 2 – Evolução dos efetivos na categoria de Praças

Fonte: Autor (dados fornecidos pelo EME, DARH, 2025 e Decretos-Lei dos Efetivos das FFAA).



Quanto ao RV/RC pode constatar-se através da Figura 3 que, quer o número de candidatos, quer o número de incorporados, entre 2018 e 2024, apresenta uma tendência de diminuição, com exceção de 2020 e 2021.

Entre 2022 e 2024, o número de candidatos não sofreu alterações significativas, apresentado um ligeiro crescimento em 2024. Ao nível dos militares incorporados, o número final tem ficado aquém do planeado. Esta realidade indicia que será necessário melhorar a atratividade para esta FPS.

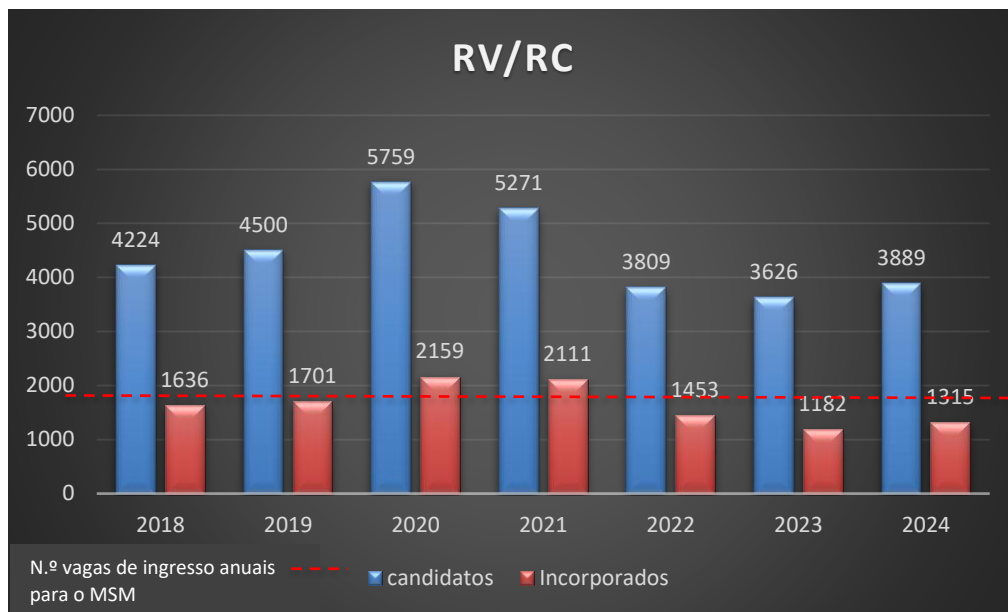


Figura 3 – Número de candidatos versus número de incorporados no RV e RC

Fonte: Adaptado de (DARH, 2025, email de 31 de janeiro de 2025).

O número de incorporados é sempre inferior ao número de candidatos (Figura 3), representando, em média 37%, do número de candidatos, conforme Apêndice D. Esta situação resulta da atrição verificada no processo de recrutamento, concretamente entre a candidatura e as Provas de Classificação e Seleção (PCS), nas PCS e entre as PCS e a incorporação. Entre 2018 e 2024, a taxa média de atrição no recrutamento foi de 28%, conforme Apêndice E.

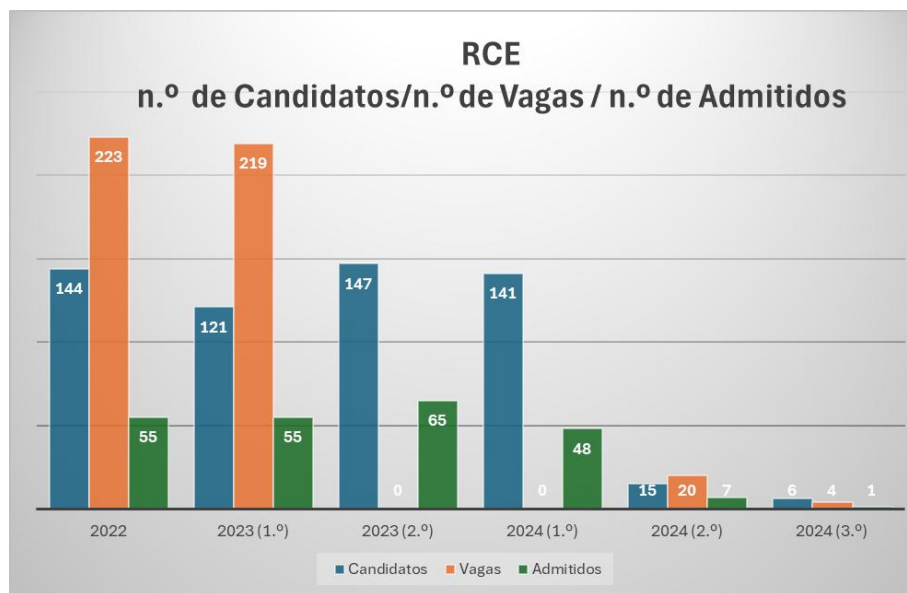


Figura 4 – Concursos RCE

Fonte: Adaptado a partir de (DARH, 2025, email de 31 de janeiro de 2025).

Relativamente ao RCE, a Figura 4 apresenta os diversos cursos realizados e relaciona o número de candidatos com o número de vagas e o número de militares admitidos. Sublinha-se que para o segundo concurso de 2023 e para o primeiro concurso de 2024 não foi definido um limite de vagas, tendo sido admitidos todos os candidatos que foram considerados aptos durante o processo de seleção (DARH, email de 31 de janeiro de 2025). Salienta-se ainda que o segundo e terceiro cursos de 2024 destinaram-se a situações funcionais na área da estomatologia e da saúde.

Podemos verificar que desde a implementação do RCE o número de candidatos se mantém estável, com um valor médio de 138 candidatos⁴, e é sempre inferior ao número de vagas, o que indicia falta de atratividade nesta FPS (Figura 4). Esta falta de atratividade é corroborada pelos Questionários de Avaliação dos Fatores de Saída Obrigatória ou Voluntária (QAFSOV) de 2022 e 2023, realizados pelo Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAE). No Apêndice F apresentam-se os resultados obtidos sobre a atratividade do RCE, de onde se extrai que dos 1.331 militares inquiridos, 1.110 responderam que não tinham intenção de concorrer ao RCE.

⁴ Excluídos o segundo e terceiro curso de 2024 por terem características muito específicas ao nível da dimensão do concurso e das e situações funcionais a que se destinaram.



O efetivo admitido representa 38% do número de candidatos, Apêndice G. Esta redução resulta da atrição no concurso, entre a candidatura e as PCS, nas PCS e entre as PCS e a admissão. A atrição média entre 2022 e 2024 foi de 26%, Apêndice H.

No que concerne às origens dos candidatos aos diversos concursos para o RCE, a análise da Figura 5 permite concluir que a RD constitui a principal fonte de recrutamento, destacando-se como a mais atrativa para o RCE.

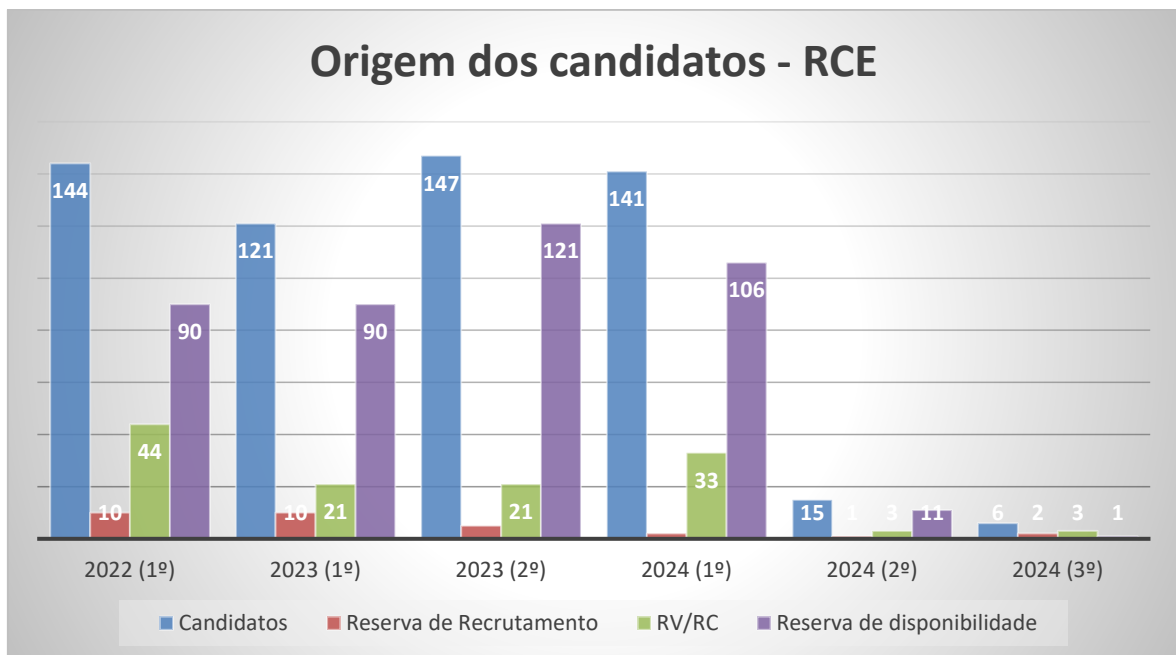


Figura 5 – Base de recrutamento do RCE

Fonte: Adaptado de (DARH, 2025, email de 31 de janeiro de 2025).

No que se refere ao QPCP, foram realizados até ao momento três concursos, que tiveram elevada atratividade, dado que as candidaturas foram cinco vezes superiores às vagas, Figura 6. Resultando no preenchimento integral de todas as vagas disponibilizadas (DARH, email de 31 de janeiro de 2025).

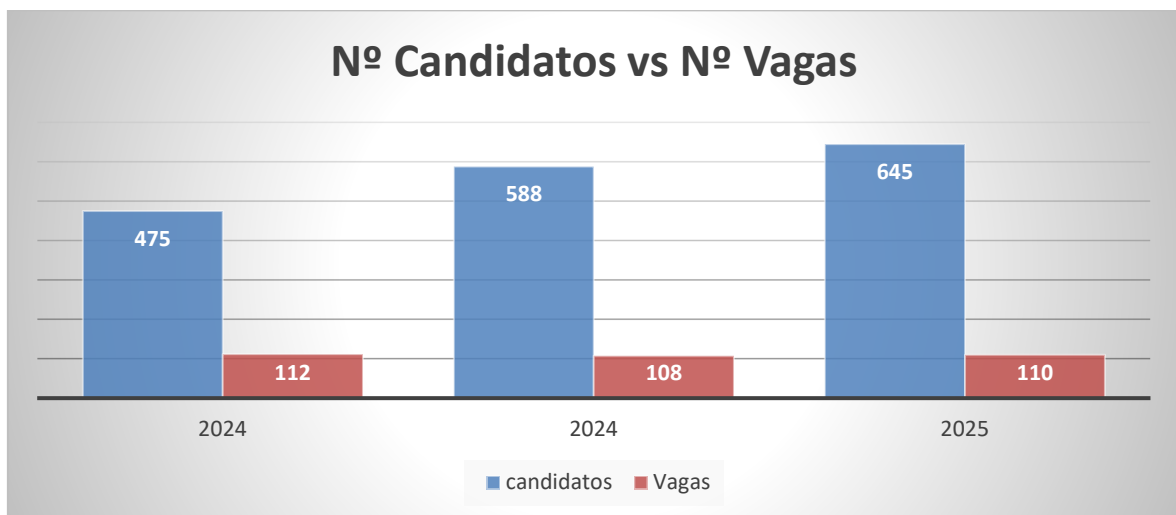


Figura 6 – Concursos QPCP

Fonte: Adaptado de (DARH, 2025, email de 31 de janeiro de 2025).

No que respeita à origem dos candidatos para os concursos do QPCP, a principal fonte de recrutamento são os cidadãos da RD e os militares em RC, Figura 7.

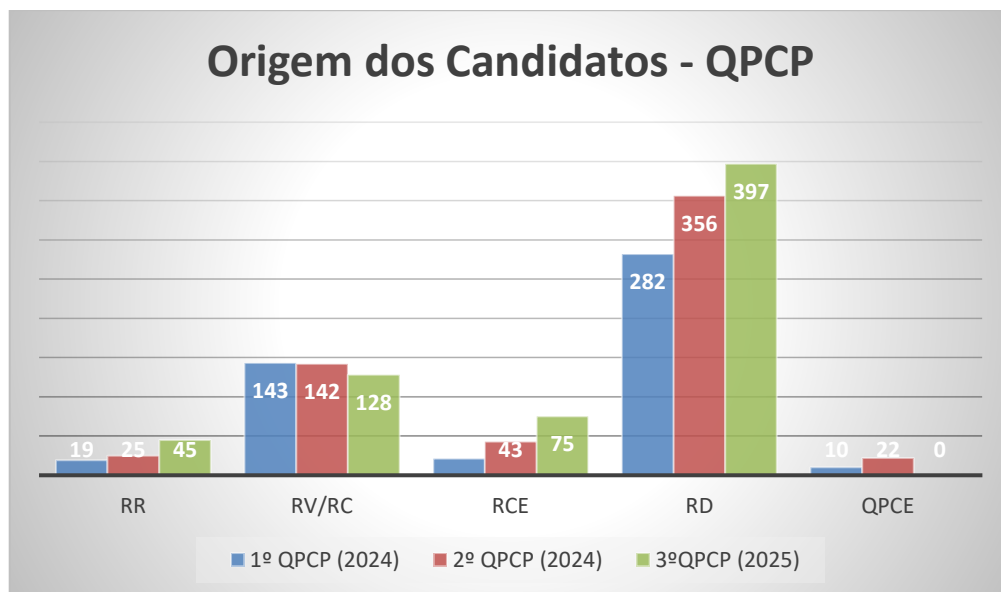


Figura 7 – Base de recrutamento do QPCP

Fonte: Adaptado de (DARH, 2025, email de 31 de janeiro de 2025).

4.1.2 Retenção

A retenção está associada à capacidade de o Exército preservar os militares e o correspondente *know-how*, para garantir a estabilidade na concretização dos seus objetivos e um adequado retorno do investimento em formação e treino (Santos, 2021, p. 257).

Neste subcapítulo, iremos analisar o atual MSM na dimensão da retenção, focando a análise em três diferentes situações:



- Verificar se o modelo de carreira na categoria de praças favorece a permanência dos militares nas fileiras;
- Aferir a sustentabilidade do atual modelo, comparando o modelo teórico de implementação com a atual evolução dos efetivos;
- Aferir se existe complementaridade no MSM.

4.1.2.1 Modelo de carreira

O modelo de carreira decorre da legislação em vigor que enquadra o SM, bem como dos normativos e regulamentos associados às diferentes FPS. A Figura 8 representa graficamente o modelo de carreira para a categoria de Praças.

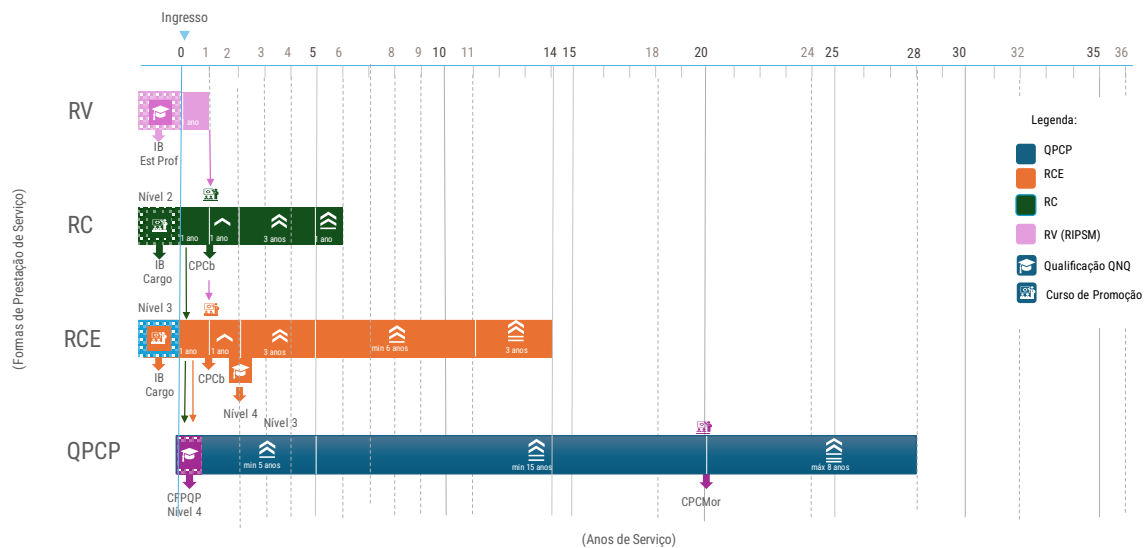


Figura 8 – Modelo de carreira do Exército português

Fonte: Adaptado de (EME,2023).

De acordo com o Art.º 16.º do Regulamento de Incentivos para o Serviço Militar (RIPSM), Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, o RV é equiparado a um estágio profissional. Já o RC pode ter a duração máxima de 6 anos, incluindo um CI mínimo de 2 anos (LSM, Lei n.º 174/99). A condição mínima para admissão é possuir o Nível 2 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) ou o 9.º ano de escolaridade (Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio). O ingresso envolve formação inicial (Instrução Básica e Instrução Complementar).

O RCE tem como universo de recrutamento o RV; RC; RR e a RD e tem uma duração máxima de 14 anos, incluindo o tempo em RV e RC. O ingresso nesta FPS exige ter, no mínimo, a aprovação num curso do ensino secundário (12.º ano) ou habilitação legalmente



equivalente (nível 3 QNQ) (Exército, 2024). Na fase inicial da carreira é proporcionada aos militares formação do nível 4 de qualificação do QNQ.

O universo de concurso ao QPCP são os militares em RV, RC, RCE, Quadro de Pessoal Civil do Exército e a RD (Portaria n.º 409, de 05 de dezembro) e a carreira tem a duração de 28 anos. Contudo, enquanto não estiverem preenchidos os quantitativos máximos fixados para os efetivos no posto de Cabo-Mor no Exército, os militares neste posto permanecem na situação de ativo até completar 40 anos de SM e 55 anos de idade (Decreto-Lei n.º 77/2023, de 04 de setembro).

Quanto à transferibilidade entre FPS e de acordo com a legislação em vigor:

- Os militares em RV podem transitar para o RC e candidatar-se ao RCE ou ao QPCP;
- Os militares em RC podem candidatar-se ao RCE ou ao QPCP;
- Os militares em RCE podem candidatar-se ao QPCP.

Esta realidade torna o modelo de carreira mais flexível. A implementação do RCE e do QPCP permitiu diversificar a carreira na categoria de Praças, oferecendo melhores perspetivas tanto para os militares em RV e RC, como para os militares que ingressaram por meio desses regimes, constituindo-se como um fator de retenção para o MSM.

4.1.2.2 Sustentabilidade

A sustentabilidade do MSM assenta na premissa de assegurar o incremento sustentado dos efetivos, de forma a permitir a consecução do efetivo estrutural estabelecido pelo Exército.

A implementação do atual MSM deverá ser efetuada de forma gradual, assegurando o equilíbrio entre a perspetiva de progressão na carreira e a satisfação das necessidades do Exército, para alcançar os seguintes rácios de distribuição por FPS (Exército, 2020, p. 3): RC – 67% (6.898 Praças); RCE – 10% (1.073 Praças) e QPCP – 23% (2.351 Praças).

Atendendo aos rácios fixados para cada FPS foram definidos como valores anuais médios de ingresso (Exército, 2020, p. 4):

- RV/RC: 1.950 ingressos anuais;
- RCE: 60 vagas de ingresso anuais;
- QPCP: 112 vagas de ingresso anuais.

No que se refere à sustentabilidade do RV e do RC, em média, nos últimos 3 anos, foram incorporados 1.317 militares (Figura 3), número inferior aos ingressos anuais



previstos no modelo (1.950). Relativamente ao RCE, podemos concluir que nos quatro concursos, sem especificidades de quadros de destino (estomatologia e da saúde), a média de incorporação foi de 56 militares (Figura 4), ligeiramente inferior ao número de ingressos previstos no modelo (60). No que diz respeito ao QPCP, nos primeiros três concursos para o QPCP o número de admitidos tem correspondido ao número de ingressos previstos no modelo (112).

O modelo afigura-se sustentável existindo a necessidade de aumentar o número de incorporados no RV e RC.

4.1.2.3 Complementaridade

O atual MSM tem como princípio orientador, a complementaridade entre as FPS e como fator motivador, o desempenho de funções com níveis de complexidade e de responsabilidade crescentes no decurso da carreira (Exército, 2020, p. 3).

A complementaridade do modelo é assegurada pelos rácios de distribuição definidos para cada uma das FPS e tipologia de funções desempenhadas, nomeadamente (EME, 2023):

- O RV/RC com o objetivo de garantir a estabilidade do efetivo da **componente operacional**, direcionado para funções de âmbito operacional e com formação orientada para a missão, assegurando **67%** do efetivo estrutural;
- O RCE com o objetivo de assegurar **áreas técnicas**, direcionado para funções que exijam elevado grau de tecnicidade, assegurando **10%** do efetivo estrutural;
- O QPCP com o objetivo de assegurar a estabilidade dos efetivos, direcionado para **funções de liderança aos baixos escalões** e preferencialmente vocacionado para **áreas estritamente militares**, assegurando **23%** do efetivo estrutural.

O racional de distribuição referenciado no parágrafo anterior, associado à transição dos militares entre as diferentes FPS, permite o desempenho de diferentes situações funcionais, associadas a diferentes níveis de responsabilidade, reforçando a complementaridade do modelo. Para esta complementaridade contribui ainda a atribuição de funções a desempenhar ao longo da carreira, nas quais foram consideradas as necessidades psicofísicas para o desempenho dos diferentes cargos, a necessidade de evolução funcional associada a diferentes níveis de responsabilidade e a adequabilidade de cada posto ao universo funcional existente no Exército, seja na componente operacional, seja na componente fixa, Figura 9, (Exército, 2020, p. 11).



Figura 9 – Natureza das situações funcionais

Fonte: (Exército, 2020).

Numa perspetiva de complementaridade entre as diferentes FPS, nomeadamente pelo desempenho de cargos, apresenta-se no Apêndice I, a relação entre o Quadro Especial do QPCP, as situações funcionais do RCE e as especialidades do RC.

4.1.3 Reinserção

Neste subcapítulo iremos analisar de que forma a reinserção se pode constituir como uma dimensão importante do atual MSM, associando esta análise a um documento que integra um conjunto de oportunidades para os militares em RV, RC e RCE.

O RIPSMM é um documento estruturante que estabelece um conjunto de incentivos que, de forma positiva e transversal, favorece o MSM nas componentes do recrutamento, retenção e reinserção.

O RIPSMM na perspetiva das medidas de reinserção no mercado de trabalho e na sociedade.

[...] destina-se, sobretudo, a uma faixa etária jovem, representando uma oportunidade para alguns jovens iniciarem um percurso de vida que se pretende profissionalizante e qualificante. Assim, é na linha de apoio à qualificação e à empregabilidade que o novo regulamento assenta os seus pressupostos básicos. (Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro)

Neste contexto, visa a obtenção do reconhecimento formal e da certificação da atividade formativa e profissional proporcionada aos militares nas várias formas de prestação do SM, potenciando uma transição eficaz e eficiente dos cidadãos que prestaram SM em RC, em RCE e RV para o mercado de trabalho (Decreto-Lei n.º 76/2018).



O RIPSMM prevê os seguintes tipos de apoios (Decreto-Lei n.º 76/2018): apoio à obtenção de qualificações escolares e profissionais; apoios financeiros e materiais; apoios à inserção no mercado de trabalho e apoios sociais e familiares.

Com o objetivo de avaliar a importância dos apoios e respetivas medidas no âmbito da reinserção, que cumulativamente contribuem para a permanência dos militares nas fileiras, recorreu-se aos resultados obtidos no Questionário de Avaliação dos Fatores de Saída Obrigatória ou Voluntária (QAF-SOV) aplicado pelo CPAE no ano 2023, no qual foi colocada a seguinte questão: “Qual a importância de cada incentivo para a permanência no Exército”. O QAF-SOV teve como amostra 635 Praças do RV e do RC, dos quais 407 terminaram o SM de forma voluntária e 228 de forma involuntária (por limite máximo do tempo de contrato) (CPAE, 2023). Com base nestes dados podemos inferir que cerca de 60% dos militares terminaram o SM de forma voluntária. A Tabela 16, do Apêndice J, relaciona os apoios e as medidas previstas no RIPSMM, com o grau de importância atribuído pelos militares que participaram no supracitado questionário.

Nas Tabela 1 e Tabela 2 apresenta-se uma síntese dos resultados obtidos nos QAF-SOV:

Tabela 1 – Resultados (Saída voluntária)

Saída voluntária	
Medidas de reinserção (RIPSMM)	Grau de importância atribuído
Vagas nos concursos de ingresso nas Forças de Segurança	4,49
Abate à idade para ingresso na Administração Pública	4,46
Indemnização após término do contrato	4,46
Acesso a concursos reservados para emprego público	4,43
Acesso a formação profissional certificada	4,43
Apoio ao estudo	4,36
Estatuto trabalhador-estudante	4,34
Direito de preferência nos concursos de admissão de pessoal civil	4,29
Subsídio para pagamento de propinas de ensino	4,29
Vagas no ensino superior, específicas para militares	4,21
Acesso aos concursos de ingresso nos QP (ESE)	3,95
Prestações de desemprego (30 meses)	3,87
Apoio à criação do próprio emprego ou empresa	3,69
Média	4,25

Escala 1 - nada importantes a 7 muito importante

Fonte: Construído a partir do QAF-SOV (CPAE, 2023).



Tabela 2 – Resultados (Saída involuntária)

Saída Involuntária	
Medidas de reinserção (RIPSM)	Grau de importância atribuído
Indemnização após término do contrato	5,71
Abate à idade para ingresso na Administração Pública	5,13
Acesso a concursos reservados para emprego público	5,03
Acesso a formação profissional certificada	4,99
Prestações de desemprego (30 meses)	4,97
Direito de preferência nos concursos de admissão de pessoal civil	4,88
Estatuto trabalhador-estudante	4,88
Vagas no ensino superior, específicas para militares	4,88
Apoio ao estudo	4,87
Subsídio para pagamento de propinas de ensino	4,85
Vagas nos concursos de ingresso nas Forças de Segurança	4,69
Apoio à criação do próprio emprego ou empresa	4,42
Acesso aos concursos de ingresso nos QP (ESE)	4,23
Média	4,89

Escala 1 - nada importantes a 7 muito importante

Fonte: Construído a partir do QAF-SOV (CPAE, 2023).

No que se refere às saídas voluntárias, apurou-se que todas as medidas têm um grau de importância positivo, acima de 3,5. As medidas com grau de importância abaixo da média estão associadas à saída voluntária, uma vez que o tempo de serviço prestado não permite usufruir plenamente do incentivo, ou não permite reunir as condições necessárias para o seu acesso.

Quanto às saídas involuntárias, verifica-se que todas as medidas têm um grau de importância elevado e que as medidas mais valorizadas, acima da média, estão associadas ao tempo de serviço prestado, uma vez que permitem usufruir dos incentivos na sua plenitude.

Constata-se que todas as medidas têm um grau de importância positivo independente da razão pela qual os militares cessaram o vínculo com o Exército e que as medidas de reinserção contribuem a retenção do MSM.

4.1.4 Síntese conclusiva e resposta a QD 1

O MSM na categoria de Praças é baseado no voluntariado e na profissionalização da carreira militar, assenta nas diferentes FPS e é constituído por três componentes principais, o recrutamento, a retenção e a reinserção.

Na componente do recrutamento verifica-se um ligeiro aumento no ano de 2025, sendo um indicador positivo. No que se refere à atratividade, foi possível concluir que existe margem para melhorar ao nível dos RV, RC e RCE, havendo números muito promissores no



que se refere ao QPCP. A elevada atrição verificada em algumas fases do processo de recrutamento tem influenciado o número de incorporados.

No que se refere à componente da retenção, salienta-se que a implementação do RCE e do QPCP permitiu diversificar a carreira na categoria de Praças, oferecendo perspectivas de carreira tanto para os militares em RV e RC, como para os militares que ingressaram por meio daqueles regimes, favorecendo a retenção de militares nas fileiras. Apesar da complementaridade existente entre as FPS, assegurada pela atribuição de rácios de distribuição e áreas de emprego, existem preocupações com a sustentabilidade do modelo, sendo necessária uma eventual revisão na FPS do RV e do RC, no sentido de garantir mais candidatos e mais ingressos. Nesta sequência, é possível concluir que existe margem para melhorar a capacidade de retenção dos militares nas fileiras, uma vez que continuam a sair muitos militares antes de atingirem o limite máximo do tempo contratual do RC. No entanto, esta realidade não estará relacionada com o MSM em si, mas com outras questões como por exemplo, a competitividade do mercado de trabalho no setor privado. No que se refere à componente da reinserção foi possível concluir que as medidas previstas no RIPSMM estimulam a permanência dos militares nas fileiras.

Assim, em resposta à QD1, “*Como se caracteriza o atual modelo de serviço militar, na categoria de Praças, no Exército?*”, o MSM assenta no voluntariado e na profissionalização, integrando todas as FPS. Estrutura-se em três componentes — recrutamento, retenção e reinserção — promovendo complementaridade entre as diferentes FPS. É um modelo que apresenta algumas limitações no que respeita à atratividade do SM, em particular no que se refere ao universo recrutável para a FPS em RV, RC e RCE, contrastando com a elevada atratividade do QPCP. No âmbito do processo de recrutamento e da retenção, apresenta potencial de melhoria através da redução do número de desistências por parte dos candidatos, bem como a implementação de medidas que promovam a permanência dos militares nas fileiras e atenuem o impacto da competitividade do mercado de trabalho civil. Finalmente, é um modelo que integra através do RIPSMM, um conjunto de incentivos no âmbito da reinserção que são valorizados pelos militares do RV e do RC que, de forma indireta, contribui para a permanência dos militares no Exército.

4.2 O Modelo de Serviço Militar do Exército espanhol

O MSM para a categoria de Praças (*tropa y marinería*) do Exército espanhol tem como objetivo principal consolidar a plena profissionalização das FFAA espanholas. Este modelo pressupõe uma relação profissional de longo prazo com as FFAA e, na saída, a



disponibilização de um leque de oportunidades de trabalho e medidas socioeconómicas, que têm em conta os anos de serviço prestado, com o intuito de tornar o SM mais atrativo para os jovens (*Ley 8/2006*, de 24 de abril, p. 15752).

O MSM espanhol tem como componentes principais o recrutamento, a retenção e a reinserção (*Mando de Personal Dirección del de Ejército de Tierra [MPDET]*, 2023, p.2).

De acordo com o preâmbulo da *Ley 8/2006*, o Contrato de Longa Duração (CLD) e a figura da Reserva de Disponibilidade Especial (RDE) são as peças mais singulares deste modelo, (*Ley 8/2006*, p. 15752). O n.º 1, do Art.º 6.º, da *Ley 8/2006*, define como FPS o CI, CLD e o vínculo permanente, entendido como QP.

Para adquirir a condição de militar é necessário ter nacionalidade espanhola ou ser nacional de países que mantiveram com Espanha especiais vínculos históricos, culturais e linguísticos, estar em situação de residência legal e ter entre 18 e 28 anos (MPDET, 2023).

O MSM espanhol garante aos militares (*tropa y marinería*) a possibilidade de uma carreira profissional iniciando a sua relação de serviço com um CI, renovável até seis anos, e oferece-lhes a opção de assinar o CLD que durará até aos 45 anos de idade, período durante o qual poderão aceder ao QP da categoria de Praças (*Ley 8/2006*, p. 15752).

Para os militares que optarem por limitar a sua permanência nas FFAA aos seis anos, estão previstas condições especiais de acesso a postos de trabalho na administração pública, na Guarda Civil e no Corpo Nacional de Polícia, bem como, o acesso a programas de integração no mercado de trabalho e formação profissional, com a finalidade de tornar o SM mais atrativo e útil (*Ley 8/2006*, p. 15752).

Os militares do CLD, ao atingirem 45 anos de idade, cessam a relação de serviço ativo nas FFAA, passando à situação de RDE com direito a um subsídio financeiro mensal (*Ley 8/2006*, p. 15752). Nos termos do n.º 1, do Art.º 17.º, da *Ley 8/2006*, o militar mantém-se na situação de RDE até aos 65 anos de idade. O n.º 4, do Art.º 113.º, da *Ley 39/2007*, de 19 de *noviembre*, estabelece que os militares que ingressam no QP adquirem a condição de “*militar de carrera*” e transitam para a situação administrativa da reserva aos 58 anos de idade, Figura 10.

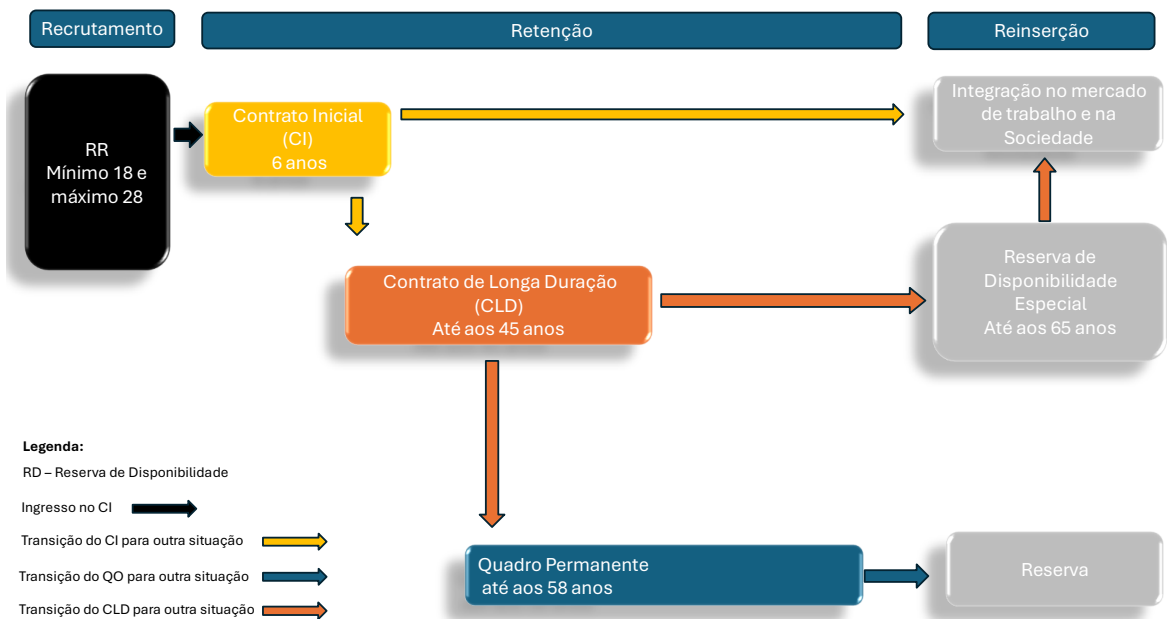


Figura 10 – MSM do Exército espanhol

Fonte: Construída a partir da Ley 8/2006, Ley 39/2007 e RFI, email de 01 de abril de 2025.

4.2.1 Recrutamento

O MSM do Exército espanhol tem elevados índices de atratividade e o número de incorporações tem correspondido às necessidades do Exército espanhol, tendo o rácio de candidatos/vagas variado entre 3,5 e 10 candidatos para cada vaga, nos últimos 4 anos (RFI, email de 01 de abril de 2025).

Foram identificados os seguintes fatores de incentivo à prestação do SM (RFI, email de 01 de abril de 2025):

- A possibilidade de acesso a contratos temporários (CI e CLD) até aos 45 anos de idade;
- O reforço do desenvolvimento da carreira da categoria de Praças através do aumento do número de vagas e alteração dos requisitos de acesso à categoria de Sargento e de Oficial, atendendo não só à necessidade de progressão profissional, mas também ao desenvolvimento pessoal e vocacional;
- O aumento do número de vagas para o QP. Em 2021 o QP representava 12,7% do efetivo total de Praças e para o ciclo de 2024-2025 foi definido o valor de 16,3%, (MPDET, 2023);



- A criação da figura da RDE para os militares do CLD que completam 45 anos de idade (desde que tenham prestado pelo menos 18 anos de serviço), à qual está associado um subsídio de disponibilidade mensal, até aos 65 anos de idade;
- A aplicação de incentivos por serviço efetivo prestado. Remuneração adicional para os militares com vínculo temporário (CI e CLD) quando completam três, cinco e sete anos de serviço efetivo.

4.2.2 Retenção

Neste subcapítulo iremos analisar o atual MSM na dimensão da retenção, focando-nos em três diferentes situações:

- Verificar se o modelo de carreira na categoria de Praças favorece a permanência dos militares nas fileiras;
- Aferir a sustentabilidade do MSM espanhol;
- Aferir se existe complementaridade no MSM espanhol.

O modelo de carreira para a categoria de Praças é genericamente uma relação de serviço temporário até os 45 anos, com possibilidade de acesso à categoria de Sargentos, à categoria de Oficiais, ou integrar o QP, podendo ainda aceder a lugares reservados a forças e serviços de segurança do estado (RFI, email de 01 de abril de 2025).

O CI, nos termos do disposto no n.º 1, do Art.º 7º, da *Ley 8/2006*, é assinado pelos soldados no final do treino militar geral, sendo a sua duração inicial de dois ou três anos, renováveis por iguais períodos, até ao limite máximo de seis anos.

Quanto ao CLD, este pode ser assinado pelos soldados que possuam mais de cinco anos de serviço, com renovações periódicas até ao limite máximo de 45 anos de idade, conforme o n.º 1 do Art.º 9.º e o n.º 1 do Art.º 10.º, da *Ley 8/2006*. O militar para aceder ao CLD é previamente avaliado, sendo submetido a exames médicos, testes físicos e à verificação das competências linguísticas e digitais. Os militares que se encontrem na modalidade de CLD, adquirirem o estatuto de reservista na disponibilidade especial assim que atinjam 45 anos de idade, desde que tenham completado pelo menos 18 anos de serviço efetivo (RFI, email de 01 de abril de 2025).

Relativamente ao QP, podem aceder a esta FPS todos os militares que tenham assinado um CLD e que tenham cumprido no mínimo 14 anos de serviço desde o ingresso nas FFAA e demais condições de acesso estabelecidas pelo Ministro da Defesa, conforme, n.º 1, do Art.º 12.º, da *Ley 8/2006*. Os militares do QP a partir dos 45 anos de idade devem



desempenhar, preferencialmente, e de acordo com as necessidades das FFAA, funções logísticas e de apoio à força, conforme plasmado no n.º 2, do Art.º 12.º, *Ley 8/2006*.

A mudança de especialidade dos militares está prevista no Art.º 14.º da *Ley 8/2006*, sendo a mesma realizada de acordo com as condições e os procedimentos definidos pelo Ministério da Defesa espanhol e nas seguintes situações: colmatar especialidades em falta; adquirir especialidades que facilitem a mobilidade territorial e as adaptações organizacionais; adquirir formação orientada para a progressão profissional e perda de aptidão psicofísica.

No sentido de sistematizar o que foi referido nos parágrafos anteriores, apresenta-se na Figura 11 a representação gráfica o modelo de carreira.

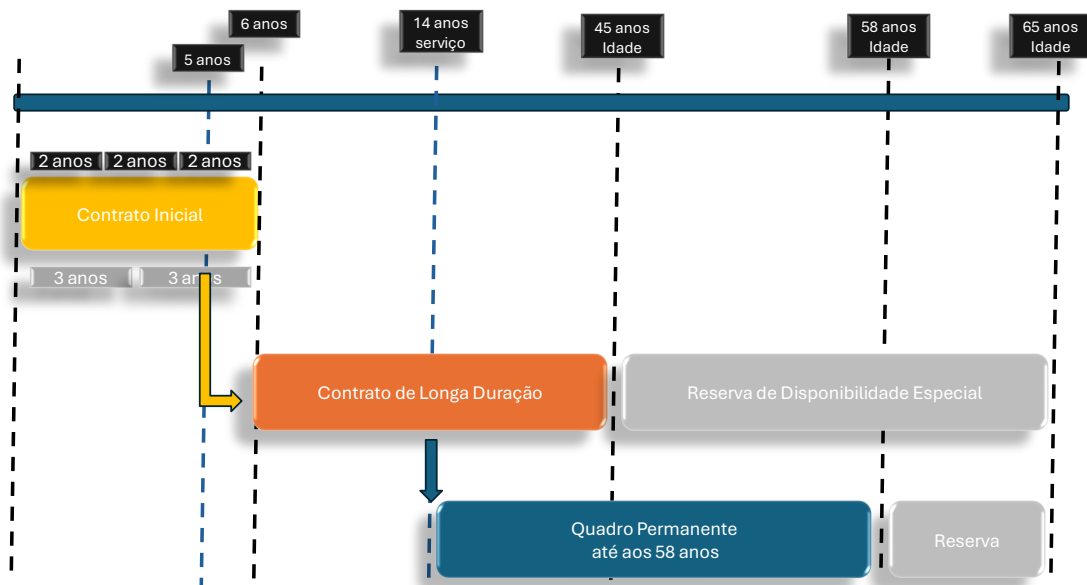


Figura 11 – Modelo de carreira do Exército espanhol

Fonte: Adaptação do autor.

Da análise ao modelo de carreira, podemos concluir que a imposição de tempos mínimos de serviço para a transição entre CI, o CLD e o QP, bem como o próprio CLD, ao permitir a permanência dos militares nas fileiras até aos 45 anos de idade, contribuem para a retenção.

Quanto à sustentabilidade, não existem problemas significativos neste âmbito. Nos últimos anos o número de incorporados tem correspondido às necessidades do Exército (RFI, email de 01 de abril de 2025). Na Tabela 2 apresenta-se o número de incorporados para o CI.



Tabela 3 – N.º de incorporados para o CI

Ano	2019	2020	2021	2022	2023	2024
SOLDADO	4.299	4.348	4.094	2.672	4.239	5.099

Fonte: Disponível em (RFI, email de 01 de abril de 2025).

Relativamente à distribuição de efetivos por FPS, o Exército espanhol definiu: 35% para o CI, 49% CLD e 16% para o QP (MPDET, 2023).

No que diz respeito ao emprego dos militares nas diferentes FPS, os militares do CI exercem funções e ocupam cargos operacionais nas unidades da componente operacional. Ao acederem ao CLD, podem desempenhar funções operacionais e técnicas nas restantes unidades do Exército, com a possibilidade de transitar para uma especialidade de carácter técnico. Neste contexto, o Exército espanhol definiu para o CI e CLD a seguinte distribuição: 88% para as funções operacionais e 12% para as funções administrativas e técnicas (RFI, email de 01 de abril de 2025).

No QP, os militares assumem, de forma geral, funções técnicas, logísticas e administrativas.

4.2.3 Reinserção

No âmbito da reinserção, a *Ley 8/2006* prevê um conjunto de medidas orientadas para a valorização da carreira profissional dos militares, visando ampliar as possibilidades de progressão interna nas FFAA, bem como facilitar a transição e integração no mercado de trabalho e na sociedade. Posteriormente a esta *Ley*, foram aprovados dois documentos estruturantes que vieram reforçar as condições para a reinserção dos militares na sociedade e no mercado de trabalho, nomeadamente a *Estratégia Integral do Desenvolvimento Profissional (EIDP)* e o *Plano de Ação Individual para o Desenvolvimento Profissional (PAIDP)*. A EIDP, da responsabilidade do MDN, constitui o documento estratégico para a coordenação e atuação de todos os organismos envolvidos no desenvolvimento profissional dos militares no ativo e na RDE (Ordem Ministerial 49/2023, de 17 de *noviembre*). O PAIDP tem como objetivo estabelecer um conjunto de ações desenvolvidas ao nível ministerial em apoio do desenvolvimento profissional dos militares no ativo e na RDE, quer ao nível da formação individual, quer na promoção ao nível interno das FFAA e na preparação para a reinserção no mercado de trabalho. Este plano desenvolve-se de acordo com as seguintes



atividades: comunicação; formação; orientação profissional; assessoria laboral e acreditação de competências (*Orden DEF/183/2022, de 7 de marzo*).

No âmbito do PAIDP o Exército desenvolve ações de orientação e aconselhamento para a transição para o mercado de trabalho e para as atividades de acreditação de competências, tanto as adquiridas através da experiência profissional quer através de canais de formação não formal. Na transição para o mercado de trabalho desenvolvem-se atividades de orientação e aconselhamento específicas para os militares que se encontram a dez anos de passar à condição administrativa de RDE. Estas atividades dividem-se em três categorias (RFI, email de 01 de abril de 2025):

- Ações de formação gratuitas na modalidade de ensino à distância ou presencial, que proporcionam certificados profissionais. Atividades de formação especializadas para atingir perfis de alta empregabilidade, preparação para o acesso a forças e serviços de segurança do estado, funções na administração pública e cargos internacionais;
- Acreditação de competências profissionais adquiridas através do desempenho de diferentes cargos. Nesta categoria inclui-se o plano geral para a certificação das Unidades e Órgãos do Ministério da Defesa Espanhol, como centros de formação profissional;
- Medidas para facilitar o acesso ao mercado de trabalho através da definição e categorização dos perfis militares que estejam alinhados com as necessidades do setor privado, no sentido de facilitar a acreditação de competências e apoio no aconselhamento. Análises ao mercado de trabalho para determinar postos de trabalho necessários no curto prazo, assim como perfis profissionais de maior empregabilidade no médio e curto prazo. Utilização de uma plataforma digital para controlo e difusão de ofertas de formação e emprego em empresas denominada SAPROMIL (Sistema de Aproveitamento de Capacidades Profissionais do Pessoal Militar).

Ainda no âmbito da reinserção, o militar que se encontre na RDE não tem condição militar, mas pode voltar a ser incorporado na FFAA de acordo com a legislação em vigor. O militar na RDE recebe um subsídio de disponibilidade de 7.200€, distribuído por 12 meses (RFI, email de 01 de abril de 2025).



4.2.4 Síntese conclusiva e resposta a QD 2

O MSM para a categoria de Praças (*tropa y marinería*) do Exército espanhol é baseado no voluntariado e na profissionalização da carreira militar e pressupõe uma relação profissional de longo prazo com o Exército através dos CI, CLD e do QP.

Na componente do recrutamento o MSM espanhol apresenta elevados índices de atratividade, decorrentes de um conjunto de medidas que reforçaram a motivação dos candidatos e militares no ativo. No âmbito das referidas medidas destaca-se o acesso a contratos temporários (CI e CLD) até aos 45 anos de idade e a atribuição de incentivos financeiros ancorados ao tempo de serviço efetivo.

No que se refere à componente da retenção do MSM, o modelo de carreira contribui para a permanência dos militares nas fileiras através da imposição de tempos mínimos de serviço para a transição entre CI, o CLD e o QP. O modelo é sustentável e a complementaridade do modelo é assegurada pela atribuição de rácios para as diferentes FPS e pela flexibilidade de emprego dos militares em diferentes funções ao longo da carreira.

Na componente da reinserção a documentação estruturante constitui uma abordagem integrada para a reinserção dos militares no mercado de trabalho e na sociedade. Como medida complementar para a reinserção os militares na RDE recebem um subsídio de disponibilidade.

Face ao exposto e em resposta à QD2, “*Como se caracteriza o modelo de serviço militar, na categoria de Praças, no Exército espanhol?*”, o MSM no Exército espanhol para a categoria de Praças, é alicerçado no voluntariado e na profissionalização da carreira militar, estruturando-se numa relação contratual de natureza progressiva, estabelecida através de contratos de curta e longa duração, podendo culminar na integração no QP. O modelo apresenta como características particulares os CLD e a figura da RDE que se têm revelado como essenciais para o seu sucesso. O MSM espanhol tem evidenciado, nos últimos anos, elevados índices de atratividade. Na componente da retenção o modelo de carreira caracteriza-se pela imposição de tempos mínimos de serviço para a transição entre as diferentes FPS, constituindo-se como fator determinante para retenção e sustentabilidade do MSM. No que se refere à reinserção o MSM preconiza uma abordagem integrada para a reinserção dos militares no mercado de trabalho e na sociedade, conferindo particular relevância aos militares dos CLD.



4.3 Proposta de contributos para a atualização do Modelo de Serviço Militar

Seguidamente, serão apresentados contributos para a atualização do MSM, privilegiando-se o seu ajustamento em detrimento da formulação de um novo modelo. A escolha desta abordagem advém da implementação recente do MSM, que se encontra ainda numa fase inicial, não permitindo, por ora, uma avaliação conclusiva da sua eficácia

Com base nas análises efetuadas e na comparação de “*benchmark*”, entre os MSM português e espanhol, identificaram-se aspetos de convergência, divergência e potenciais áreas de melhoria, conforme exposto no Apêndice K.

Da comparação “*benchmark*” concluiu-se:

No âmbito do recrutamento, o MSM espanhol evidencia uma elevada atratividade resultante de um conjunto de medidas que incentivam a prestação do SM. O MSM português necessita melhorar a atratividade nos RV, RC e RCE e reduzir os níveis de atrição no processo de recrutamento. As medidas implementadas no MSM espanhol, como os CLD e os incentivos financeiros em função do tempo de serviço prestado, afiguram-se como elementos-chave para o seu sucesso podendo ser adaptadas ao MSM português.

Na componente da retenção, o MSM espanhol revela-se mais eficaz, devido à estrutura progressiva da carreira e à definição de períodos mínimos de serviço efetivo para a transição entre FPS, o que potencia a retenção de militares e reforça a estabilidade dos efetivos. O MSM português, embora tenha evoluído com a implementação do RCE e do QPCP, enfrenta ainda desafios na retenção de efetivos, refletindo-se na saída precoce de militares, aparentemente influenciada por fatores externos, como a crescente competitividade do setor privado. O MSM espanhol inspira um modelo de carreira que estabeleça tempos mínimos de serviço efetivo para a transição entre FPS.

No contexto da reinserção, ambos os MSM adotam abordagens integradas visando a reintegração dos militares no mercado de trabalho e na sociedade. A análise ao MSM espanhol aponta para a concessão de formação direcionada a cargos com elevada empregabilidade, bem como à preparação para o ingresso na administração pública, particularmente no término do vínculo dos RC.

Assim, em resposta à QC “*Quais os contributos para a atualização do modelo de serviço militar, na categoria de Praças?*”

Na componente do recrutamento, recomenda-se:

- A avaliação da implementação dos CLD no MSM português, em articulação com a situação administrativa da RDE, prevendo a criação de um subsídio de



disponibilidade associado aos CLD, em substituição do atual RCE. A alteração proposta apresenta como vantagens o aumento da atratividade do MSM, pela estabilidade profissional e perspectivas de carreira proporcionadas, o incremento da retenção dos militares nas fileiras e a estabilidade dos efetivos, bem como a sustentabilidade do modelo. Apresenta ainda como benefício o aumento do número de cidadãos na reserva com elevada formação militar e experiência operacional.

- A revisão do processo de recrutamento, com o objetivo primordial de mitigar a taxa de atrição no processo de candidatura. Esta revisão deverá incidir, em particular, sobre os períodos críticos compreendidos entre a submissão da candidatura e as PCS e entre as PCS e o ato da incorporação/admissão no sentido de identificar as causas que contribuem para o abandono precoce dos candidatos, podendo para esse efeito recorrer-se a inquéritos para a recolha de dados qualitativos e quantitativos sobre as motivações, expectativas e experiências dos candidatos ao longo destas fases.
- No domínio dos incentivos e com o intuito de potenciar a atratividade do RC e do RCE, recomenda-se a implementação de compensações financeiras periódicas. Estas compensações visam valorizar a permanência e o compromisso com o SM ao longo da carreira, sendo atribuídas em marcos temporais significativos: aos 3, 7 e 11 anos de serviço efetivo.

Na componente da retenção, recomenda-se:

A implementação de períodos mínimos obrigatórios de serviço efetivo, como requisito indispensável para a transição entre as diferentes FPS. Esta medida visa promover uma maior estabilidade dos efetivos, contribuindo para uma gestão mais eficiente dos recursos humanos na categoria de Praças, potenciando simultaneamente, a retenção de militares no RC e no RCE. A exigência de um período mínimo de permanência nos regimes de contrato antes da possibilidade de ingresso no QPCP, reforça a capacidade de retenção na componente operacional, assegurando uma maior continuidade e consolidação da experiência dos militares nesta componente. Esta abordagem permite ainda uma seleção mais criteriosa, baseada na experiência adquirida e no desempenho demonstrado ao longo do serviço efetivo, contribuindo para o reforço da qualidade dos militares do QPCP.

Na componente da reinserção, recomenda-se:



A disponibilização gratuita, de formação certificada direcionada para áreas com elevada empregabilidade e formação orientada para o acesso a cargos na administração pública e forças de segurança nos últimos anos de contrato dos militares. A formação deve ser orientada para o desenvolvimento de competências que facilitem a transição dos militares tanto para o setor privado como para a administração pública, ampliando assim as suas oportunidades de reintegração profissional.



5. Conclusões

No enquadramento estratégico e legislativo, moldado pelas profundas transformações ocorridas no período pós-Guerra Fria, tornou-se necessário reformular os modelos de prestação de SM, de forma a adaptá-los às novas exigências operacionais e ao contexto geopolítico e de segurança europeu. A conscrição, que durante décadas constituiu o paradigma dominante, foi progressivamente abandonada em favor de sistemas assentes no voluntariado e na profissionalização do SM. Portugal acompanhou a tendência verificada no contexto internacional, ao pôr termo, em 2004, ao SM obrigatório, dando lugar à implementação de um novo MSM assente no princípio do voluntariado. Este modelo passou a estruturar-se, fundamentalmente, em duas FPS, o RV e o RC, as quais visaram assegurar o recrutamento e a retenção de efetivos de forma mais flexível e ajustada às necessidades operacionais das FFAA em tempo de paz.

A consolidação e evolução deste modelo, com a inclusão de novas FPS, o RCE e o QPCP – na categoria de Praças – representa uma mudança estrutural significativa que importa compreender, avaliar e melhorar.

No contexto identificado para esta investigação foi estabelecido o OG “Contribuir para a atualização do modelo de serviço militar na categoria de Praças”.

A metodologia seguida adotou um raciocínio indutivo, uma estratégia qualitativa e o estudo de caso, permitindo analisar e caracterizar de forma detalhada os MSM, na categoria de Praças, do Exército português e espanhol e identificar contributos para a atualização e otimização do MSM do Exército português.

A investigação efetuada foi sustentada na análise documental que, numa primeira fase, possibilitou a caracterização e avaliação do MSM português, identificando simultaneamente áreas suscetíveis de melhoria. Numa segunda fase, a mesma metodologia permitiu proceder à caracterização do MSM espanhol, com vista à identificação de medidas consideradas bem-sucedidas e potencialmente aplicáveis ao contexto português e ao grau de maturidade do modelo atualmente em vigor.

Foi analisado e avaliado o MSM na categoria de Praças no Exército. Com base na análise desenvolvida foi possível caracterizar o atual MSM como um sistema assente no voluntariado e na profissionalização, estruturado em torno das diferentes FPS – RV; RC; RCE e QPCP – e sustentado em três componentes fundamentais: recrutamento, retenção e reinserção.



Na componente do recrutamento constata-se uma reduzida atratividade nas FPS em RV, RC e RCE, contrastando com a elevada atratividade evidenciada pelo QPCP. Destaca-se um ligeiro aumento dos efetivos em 2025, o que poderá constituir um sinal promissor quanto à atratividade do modelo. Não obstante as considerações apresentadas, a recente implementação do modelo em apreço requer um acompanhamento sistemático da evolução da atratividade ao longo dos próximos anos. A atrição verificada em determinadas fases do processo de recrutamento no RV, RC e RCE evidencia a necessidade de uma revisão dos atuais procedimentos de recrutamento, de modo a identificar os fatores que contribuem para o abandono prematuro dos candidatos.

No domínio da retenção a implementação do RCE e do QPCP teve um impacto significativo na permanência dos militares nas fileiras, ao diversificar as possibilidades de progressão na carreira para os militares em RV e RC. Estes regimes não só melhoraram as perspetivas de carreira, como também criaram incentivos para manter estes militares comprometidos com a carreira militar, garantindo uma maior estabilidade nos efetivos. Contudo, verifica-se no RC a saída prematura de militares antes de atingirem o limite contratual legalmente estabelecido devido a fatores externos ao modelo, como a competitividade do setor privado. Embora exista uma complementaridade entre as diversas FPS na categoria de Praças, assegurada pela atribuição de rácios de distribuição e áreas de emprego específicas para cada FPS, surgem preocupações quanto à sustentabilidade do modelo. Torna-se, assim, necessária uma eventual revisão na FPS do RC, com o objetivo de atrair mais candidatos e aumentar os ingressos.

Por fim, no que respeita à componente da reinserção socioprofissional, conclui-se que as medidas previstas no RIPSMM são valorizadas pelos militares em RV e RC, representando um contributo relevante para a retenção destes efetivos nas fileiras.

Globalmente, foi possível concluir que o MSM, na categoria de Praças, configura-se como um modelo abrangente e racionalmente estruturado, ainda que apresente limitações no que concerne à atratividade e à capacidade de retenção, as quais podem a ser atenuadas mediante a implementação de ações ou medidas complementares direcionadas. Acresce que a recente operacionalização do modelo, impede, nesta fase uma avaliação definitiva da sua eficácia, sendo, por conseguinte, recomendável um acompanhamento contínuo da sua evolução e dos resultados alcançados.



Procedeu-se de seguida à análise do MSM, na categoria de Praças no Exército espanhol. Desta análise emergem conclusões relevantes, que se organizam em torno das suas principais componentes: recrutamento, retenção e reinserção.

No que respeita ao recrutamento, o MSM espanhol tem-se evidenciado pela sua elevada capacidade de atrair cidadãos para o SM, refletindo-se num rácio consistente e expressivo de candidaturas por vagas disponíveis ao longo dos últimos anos. Este desempenho positivo decorre, em grande medida, da adoção de um conjunto de medidas que reforçam a motivação, para a prestação do SM. Destacam-se entre estas medidas, a possibilidade de estabelecer CLD até aos 45 anos, a flexibilização dos critérios de acesso às categorias superiores e o aumento das oportunidades de evolução profissional, nomeadamente no QPCP. Estes fatores, associados a incentivos financeiros em função dos anos de serviço prestados e às condições favoráveis para a reinserção, contribuem de forma decisiva para a atratividade do modelo.

Relativamente à retenção, constata-se que o modelo de carreira, assente numa estrutura contratual progressiva, constitui um mecanismo eficaz para a manutenção dos militares nas fileiras. A imposição de períodos mínimos de serviço para transição entre as diferentes FPS (CI, CLD e QP) permite não só planear as necessidades de efetivos, mas também assegurar a estabilidade organizacional. Acresce a flexibilidade de emprego ao longo da carreira, que possibilita ao militar desempenhar funções diversificadas, ajustadas às suas competências e necessidades institucionais, constituindo-se como um fator relevante na motivação e manutenção dos efetivos. Esta abordagem tem permitido a sustentabilidade do MSM.

Por fim, no que se refere à reinserção, o MSM espanhol apresenta uma abordagem estruturada e sistematizada, que se materializa através de instrumentos legais, nomeadamente a *Ley 8/2006*, a EIDP e o PAIDP. Esta estratégia procura garantir que os militares em fase de transição para a vida civil tenham acesso a mecanismos eficazes de preparação e integração no mercado de trabalho, assegurando simultaneamente um subsídio de disponibilidade durante o período em que os militares se mantêm na situação de RDE. Este conjunto de medidas, além de representar um apoio social relevante, contribui para o fortalecimento do contrato moral entre o Estado e os seus militares.

Em síntese, o MSM do Exército espanhol caracteriza-se pela combinação equilibrada de processos de recrutamento atrativos, estratégias eficazes de retenção e abordagens estruturadas para a reinserção. Este modelo, alicerçado no voluntariado e na



profissionalização, tem demonstrado capacidade de responder aos desafios contemporâneos, garantindo os recursos humanos necessários para a missão do Exército.

Concretizados os OE1 e OE2 e respondidas as respetivas QD, tornou-se possível materializar o OG desta investigação e responder à QC, apresentado um conjunto de contributos para a atualização e otimização do MSM da categoria de Praças.

Os contributos propostos estão organizados nas principais componentes do MSM, recrutamento, retenção e reinserção, com a salvaguarda de que algumas medidas têm impacto nas diferentes componentes.

No âmbito do recrutamento, recomenda-se:

- Que seja avaliada a implementação dos CLD, associados à criação da figura da RDE e respetivo subsídio de disponibilidade em substituição do RCE, tendo como objetivo melhorar a competitividade e a retenção;
- A revisão do processo de recrutamento, com especial enfoque na mitigação da taxa de atrição de candidatos, particularmente nos períodos críticos entre a candidatura, as PCS e a incorporação. Sugere-se a utilização de inquéritos para identificar fatores de abandono e introduzir medidas corretivas;
- A implementação de compensações financeiras periódicas, atribuídas em marcos temporais significativos (3, 7 e 11 anos de serviço efetivo), de forma a valorizar o compromisso dos militares, reforçar a atratividade e a retenção.

Na componente da retenção, recomenda-se:

A implementação de períodos mínimos obrigatórios de serviço efetivo como requisito para a transição entre as diferentes FPS (RC, RCE e QPCP). Esta medida contribuirá para reforçar a estabilidade dos efetivos e otimizar a gestão de recursos humanos.

Na componente da reinserção, recomenda-se:

A concessão de formação gratuita em áreas de elevada empregabilidade aos militares em RC e RCE que promovam o desenvolvimento de competências que facilitem a transição de militares para o sector privado e para a administração pública, na fase final do seu vínculo contratual.

Assim, a principal contribuição deste TII para o conhecimento consistiu na caracterização e sistematização do MSM português e espanhol e na identificação de contributos para a atualização do atual MSM português na categoria de Praças.

Apesar dos contributos enunciados, cuja operacionalização envolve outras entidades para além do Exército, o presente estudo deparou-se com algumas limitações: Em primeiro



lugar a natureza recente do modelo em análise dificultou a avaliação da sua maturidade e eficácia no médio e longo prazo; em segundo lugar, a resposta tardia ao RFI endereçado ao Exército francês, constituiu uma limitação significativa para a presente investigação. No entanto, este estudo identificou um conjunto de medidas concretas, cuja implementação permite atualizar e otimizar o atual MSM, na categoria de Praças, face às atuais FPS no Exército.

No que respeita a estudos futuros, afigura-se pertinente, “a avaliação do estado de maturação do atual MSM nas FFAA”.

Por último, recomenda-se a difusão deste trabalho ao Exército, com vista à sua inclusão em processos de revisão futuros, nomeadamente no que respeita ao MSM para a categoria de Praças.



Referências bibliográficas

- Aviso n.º 15540/2022, de 08 de agosto (2022). *Concurso de admissão de voluntários para a prestação de serviço militar em regime de contrato especial na categoria de Praças do Exército*. Diário da República, 2ª Serie. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional
- Camp, R.C. (2006). *Benchmarking: The Search for Industry Best Practices that Lead to Superior Performance* [versão PDF]. Retirado de [Benchmarking | The Search for Industry Best Practices that Lead to Sup](#)
- CPAE. (2022). *Relatório do questionário de avaliação dos fatores de saída obrigatória e voluntária da categoria de praças em regime RV/RC 2022*. Lisboa: Autor
- CPAE. (2023). *Relatório do questionário de avaliação dos fatores de saída obrigatória e voluntária da categoria de praças em regime RV/RC 2023*. Lisboa: Autor
- Decreto-Lei n.º 104/2020, de 22 de dezembro (2020). *Efetivos das FFAA, em todas as situações, para o ano de 2021*. Diário da República, 1.ª Serie, 247, 4-10. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Decreto-Lei n.º 130/2010, de 14 de dezembro (2010). *Regime de Contrato Especial para Prestação de Serviço Militar*. Diário da República, 1.ª Série, 240, 5680-5683. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro (2000). *Regulamento da Lei do Serviço Militar*. Diário da República. 1.ª Série, 263, 6425-6438. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Decreto-Lei n.º 4/2020, de 13 de fevereiro (2020). *Efetivos das Forças Armadas para o ano de 2020*. Diário da República, 1.ª Série, 31, 2-8. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Decreto-Lei n.º 40/2019, de 22 de março (2019). *Efetivos das Forças Armadas, em todas as situações, para o ano de 2019*. Diário da República, 1.ª Série, 58, 1686-1689. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.



Decreto-Lei n.º 6/2022, de 7 de janeiro (2022). *Efetivos das Forças Armadas para o triénio de 2022-2024*. Diário da República, 1.ª Série, 5, 10-22. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.

Decreto-Lei n.º 7/2018, de 09 de fevereiro (2018). *Efetivos das Forças Armadas, em todas as situações, para o ano de 2018*. Diário da República, 1.ª Série, 29, 898-901. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.

Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro (2018). *Segunda alteração ao Regime de Contrato Especial para a Prestação de Serviço Militar*. Diário da República, 1.ª Série, 196, 4930-4936. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.

Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro (2018). *Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no RV*. Diário da República, 1.ª Série, 196, 4936 – 494. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.

Decreto-Lei n.º 77/2023, de 04 de setembro (2023). *Terceira alteração ao Estatuto dos Militares das Forças Armadas*. Diário da República, 1.ª Série, 171, 17- 129. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.

Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio. (2015). *Estatuto dos Militares das Forças Armadas*. Diário da República, 1.ª Série, 104, 3198-3253. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.

Despacho n.º 13044, de 14 de outubro (2014). *Ingresso nos quadros permanentes no posto de Cabo-Adjunto de vários militares*. Diário da República, 2.ª Série. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.

Despacho n.º 17/2024, de 15 de fevereiro (2024). *Aprovação da Taxonomia das Linhas de Investigação do Instituto Universitário Militar*. Lisboa: Instituto Universitário Militar.

EME. (2007). *Modelo de serviço militar categoria de Praças, de 25 de outubro de 2007*. Lisboa: Estado-Maior do Exército.

EME. (2023). Informação n.º 927/2023. *Bases para o novo modelo de serviço militar da categoria de Praças do Exército*. Lisboa: Estado-Maior do Exército.



- Exército. (2019). *Plano de Ação Setorial do Exército para a Profissionalização do Serviço Militar* [Página online]. Retirado de [2019-12 PASE-PSM v13.cdr](#)
- Exército. (2020). Memorando n.º 039/CEME/20. *Modelo de Carreira para a categoria de Praças no Exército*. Lisboa: Exército.
- Exército. (2023). *Plano de Ação Setorial do Exército para a Profissionalização do Serviço Militar* [Página online]. Retirado de [2024. 01 - Plano de Ação Sectorial do Exército para a Profissionalização do Serviço Militar 2023-2025.pdf](#)
- Exército. (2024). *Normas concurso para admissão de candidatos(as) para a prestação de serviço militar em Regime de Contrato Especial, na categoria de Praças* [Página online]. Retirado de [RCE-normas-concurso.pdf](#)
- Ferreira, R.M.S (2017). *O serviço militar obrigatório. perspetivas futuras*. (Trabalho de Investigação Individual). Instituto Universitário Militar [IUM]. Lisboa. [Página online]. Retirado de [O serviço Militar Obrigatório. Perspetivas futuras](#)
- Lages, J.D. (2021). *A sustentabilidade das carreiras militares e a complementaridade entre as formas de prestação de serviço nas Forças Armadas*. (Trabalho de Investigação Individual). Instituto Universitário Militar [IUM]. Lisboa. [Página online]. Retirado de [A sustentabilidade das carreiras militares e a complementaridade entre as formas de prestação de serviço nas Forças Armadas](#)
- Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro (1999). *Lei do Serviço Militar*. Diário da República, 1.ª Série-A, 221, 6451-6550. Lisboa: Assembleia da República.
- Ley 39/2007, de 19 de noviembre (2007). *De la carrera militar*. Boletín Oficial del Estado, 278, 47336 a 47377. Madrid: Jefatura del Estado [Página online]. Retirado de [BOE-A-2007-19880 Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar](#).
- Ley 8/2006, de 24 de abril. (2006). *De Tropa y Marinería*. Boletín Oficial del Estado, 98, 15752-15758. Madrid: Jefatura del Estado [Página online]. Retirado de <https://www.boe.es/boe/dias/2006/04/25/pdfs/A15752-15758.pdf>



- MDN. (2019a). *Militares RV/RC: Características e Perceções* [Página online]. Retirado de [ficheiro.aspx](#)
- MDN. (2019b). *Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar* [Página online]. Retirado de [ficheiro.aspx](#)
- MDN. (2023). *Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar* [Página online]. Retirado de [20230417_PAPSM_2023.pdf](#)
- MDN. (2024). Ofício N°376, de 02 de fevereiro de 2024. *Análise das propostas de despacho relativas às situações passíveis de integrar a categoria de Praças e Sargento no RCE do Exército*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- MPDET. (2023). *El militar de tropa en el Ejército de Tierra* [Página online]. Retirado de [Microsoft Word - 00 Portada \(SEP21\).docx](#)
- NATO. (2007). *Recruiting and Retention of Military Personnel (Final Report of Research Task Group HFM-107)* [Página online]. Retirado de [AC/323\(HFM-107\)TP/71](#)
- NEP/INV – 001 (A2) (2024). *Procedimentos relativos a elaboração de trabalhos de investigação realizados no âmbito dos cursos não conferentes de grau académico, do departamento de estudos pós-graduados*. Lisboa: Instituto Universitario Militar.
- Orden DEF/183/2022, de 7 de marzo (2022). *Plan de Acción Individual para el Desarrollo Profesional*. Boletín Oficial del Estado, 63, 30879 a 30890. Madrid: Ministerio da Defensa. [Página online]. Retirado de <https://www.boe.es/eli/es/o/2022/03/07/def183>
- Orden Ministerial 49/2023, de 17 de noviembre (2023). *Estrategia Integral de Desarrollo Profesional para personal militar*. Boletín Oficial del ministerio de Defensa, 230. Madrid: Ministerio da Defensa. [Página online]. Retirado de [68db3b46-42e5-c750-23e8-65a5dc4ad5ff](#)
- Portaria n.º 409/2023, de 5 de dezembro (2023). *Condições de admissão aos cursos ou estágios de ingresso nos quadros permanentes na categoria de praças do Exército*. Diário da República, 1.ª Serie, 234, 117- 118. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional



Santos, L. A., & Lima, J. M. (Coords.) (2019). *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação* (2.^a revista e atualizada). Cadernos do IUM. Lisboa: Instituto Universitário Militar.

Santos, L.A.B. (2021). *As Forças Armadas Portuguesas no mercado de trabalho: análise crítica do atual modelo de prestação de serviços militar em regime de contrato* (Tese de Doutoramento em Gestão). Universidade Lusíada, Lisboa.



Apêndice A – Corpo de conceitos

O conceito e natureza do serviço militar – está plasmado no Art.º 1º da LSM, (Lei n.º 174/99, p.6541), “O SM integra-se no contributo para a defesa nacional, no âmbito militar, a prestar pelos cidadãos portugueses, nos termos da presente lei”. Refere ainda, que é objetivo do SM a valorização cívica, cultural, profissional e física dos cidadãos e que, em tempo de paz, o SM baseia-se no voluntariado, sem prejuízo do recrutamento militar e do serviço efetivo decorrente de convocação ou de mobilização.

As situações do serviço militar – estão consagradas no Art.º 2º da LSM (Lei n.º 174/99, p.6541) sendo definidas como serviço efetivo; RR e RD.

O serviço efetivo – está plasmado no Art.º 3º da LSM (Lei n.º 174/99, p.6541), sendo definido como a situação dos cidadãos enquanto permanecem ao serviço das FFAA que abrangendo as seguintes situações: serviço efetivo nos quadros permanentes; serviço efetivo em RC; Serviço efetivo em RV e serviço efetivo decorrente de convocação ou mobilização.

O Serviço efetivo por convocação – encontra-se consagrado no Art.º 34 da LSM, (Lei n.º 174/99, p.6545), estabelecendo que os cidadãos na situação de RR podem ser convocados para prestação de serviço efetivo, sempre que a satisfação das necessidades fundamentais das FFAA fique comprometida ou seja prejudicada a prossecução dos objetivos permanentes da política de defesa nacional, por períodos de 4 meses prorrogáveis até ao máximo de 12 meses.

O serviço efetivo por mobilização – encontra-se consagrado no Art.º 36.º da Lei do Serviço Militar (Lei n.º 174/99, p. 6545), estabelecendo que os cidadãos que se encontrem nas situações de RR ou de RD podem ser mobilizados para o cumprimento de SM efetivo nas FFAA, em casos de exceção ou de guerra, nos termos definidos em legislação aprovada pela Assembleia da República.

Recrutamento Militar – nos termos da Lei do Serviço Militar (Lei n.º 174/1999, p. 6542), o recrutamento militar é definido como “o conjunto de operações necessárias à obtenção de meios humanos para ingresso nas Forças Armadas”. Este processo compreende três modalidades:

- Recrutamento Normal – para a prestação de serviço efetivo em RC ou em RV.
- Recrutamento Especial – para a prestação de serviço efetivo voluntário nos QP
- Recrutamento Excepcional – para a prestação de serviço efetivo decorrente de convocação ou mobilização.

Retenção – o conceito de retenção surge associado à capacidade de a organização manter (ou fixar), por um período de tempo, razoável, um determinado número de militares, para responder a necessidades concretas (NATO, 2007, p. D-2; Santos 2021, p. 75)

Reinserção – o conceito de reinserção prende-se, sobretudo, com a saída das FFAA e a “transição para a vida civil” e a respetiva integração no mercado de trabalho externo das FFAA, assumindo uma perspetiva socioprofissional, com o apoio do Estado (Santos, 2021, p. 75).

Atratividade – o conceito de atratividade está associado à capacidade de o MSM atrair cidadãos voluntários para as diferentes FPS.

Sustentabilidade – o conceito de sustentabilidade está associado à necessidade de o MSM assegurar a obtenção, a existência e a manutenção de recursos humanos necessários aos efetivos estruturais do Exército e ao cumprimento da missão do Exército.

Complementaridade – o conceito de complementaridade consiste na articulação das diferentes FPS, no MSM, por forma a assegurar as diferentes situações funcionais, associadas a diferentes níveis de responsabilidade, por forma a corresponder às necessidades do Exército.



Apêndice B – Resumo das formas de prestação de serviço

Tabela 4 – Resumo das FPS

		RV	RC	RCE	QP
Recrutamento	Base de recrutamento	Reserva de Recrutamento	Reserva de Recrutamento	<ul style="list-style-type: none"> • Reserva de Recrutamento • Reserva de Disponibilidade • Militares em RV e RC 	<ul style="list-style-type: none"> • Reserva de Disponibilidade • Militares em RV; RC e RCE
	Tipo de Recrutamento	Recrutamento Normal	Recrutamento Normal	Recrutamento especial (concurso)	Recrutamento especial (concurso)
	Principais condições gerais de admissão	<ul style="list-style-type: none"> • Ter nacionalidade portuguesa • Ter no mínimo 18 anos de idade • Idade inferior a 25 anos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ter nacionalidade portuguesa • Ter no mínimo 18 anos de idade • Idade máxima de 24 anos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ter nacionalidade portuguesa • Ter no mínimo 18 anos de idade • Idade máxima de 24anos (reserva de recrutamento) • Idade máxima de 35 anos (RD, podendo ser descontado até 4 anos de serviço efetivo prestado em RV/RC 	<ul style="list-style-type: none"> • Ter nacionalidade portuguesa • Concurso interno limitado e geral: Idade inferior a 35 anos para os militares em RV; RC; RCE e reserva de disponibilidade) • Concurso externo – Cíveis: Idade mínima de 18 anos e não superior a 25 anos
	Principais condições especiais de admissão	9.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade	9.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade	12.º ano de escolaridade	12.º ano de escolaridade
Retenção	Duração do serviço efetivo	12 meses	Mínima de 2 anos e máxima de 6 anos	Mínima 4 anos e máxima 14 anos	28 anos
	Progressão na carreira	Soldado	de Soldado até Cabo-Ajunto	Mantém o posto que detinha e pode progredir até Cabo-de-Secção	de CADJ até Cabo-Mor
Reinserção	Formação certificada	Não	Em alguns casos o nível 4 de qualificação do QNQ	Sim, o nível 4 de qualificação do QNQ	Não aplicável

Fonte: Autor.



Apêndice C – Diferença remuneratória na categoria de Praças

Tabela 5 – Diferença remuneratória da Categoria de Praças (JUN24 e JAN 25)

Tabela Remuneratória						Tabela Remuneratória						Diferença do vencimento bruto (JUN24 e JAN25)		
POSTO	2024 (01JAN a 30JUN)					POSTO	2025							
	PR	NR	RB	SCM	TOTAL		PR	NR	RB	SCM	TOTAL			
CMOR	1	20	1 596,52 €	419,30 €	2 015,82 €	CMOR	1	20	1 653,10 €	687,62 €	2 340,72 €			324,90 €
CSEC	2	21	1 649,15 €	429,83 €	2 078,98 €	CSEC	2	21	1 705,73 €	698,15 €	2 403,88 €			324,90 €
CSEC	1	14	1 280,72 €	356,14 €	1 636,86 €	CSEC	1	15	1 389,93 €	634,99 €	2 024,92 €			388,06 €
CSEC	2	15	1 333,35 €	366,67 €	1 700,02 €	CSEC	2	17	1 495,20 €	656,04 €	2 151,24 €			451,22 €
CSEC	3	16	1 385,99 €	377,20 €	1 763,19 €	CSEC	3	19	1 600,46 €	677,09 €	2 277,55 €			514,36 €
CSEC	4	17	1 438,62 €	387,72 €	1 826,34 €	CSEC								
CSEC	5	18	1 491,25 €	398,25 €	1 889,50 €	CSEC								
CADJ	6	19	1 543,88 €	408,78 €	1 952,66 €	CADJ								
CADJ	1	9	1 017,56 €	303,51 €	1 321,07 €	CADJ	1	10	1 126,77 €	582,35 €	1 709,12 €			388,05 €
CADJ	2	10	1 070,19 €	314,04 €	1 384,23 €	CADJ	2	11	1 179,42 €	592,88 €	1 772,30 €			388,07 €
CADJ	3	11	1 122,84 €	324,57 €	1 447,41 €	CADJ	3	12	1 232,04 €	603,41 €	1 835,45 €			388,04 €
CADJ	4	12	1 175,46 €	335,09 €	1 510,55 €	CADJ	4	13	1 284,67 €	613,93 €	1 898,60 €			388,05 €
CADJ	5	13	1 228,09 €	345,62 €	1 573,71 €	CADJ	5	14	1 337,30 €	624,46 €	1 961,76 €			388,05 €
ICAB	6	14	1 280,72 €	356,14 €	1 636,86 €	ICAB	6	15	1 389,93 €	634,99 €	2 024,92 €			388,06 €
ICAB	1	7	922,47 €	284,49 €	1 206,96 €	ICAB	1	8	1 017,98 €	560,60 €	1 578,58 €			371,62 €
2CAB	2	8	961,40 €	292,28 €	1 253,68 €	2CAB	2	9	1 074,14 €	571,83 €	1 645,97 €			392,29 €
SOLD	1	6	869,84 €	273,97 €	1 143,81 €	SOLD	1	7	979,05 €	552,81 €	1 531,86 €			388,05 €
SOLD	1	5	821,83 €	264,37 €	1 086,20 €	SOLD	1	6	926,42 €	542,28 €	1 468,70 €			382,50 €
SOLD	2	6	869,84 €	273,97 €	1 143,81 €	SOLD	2	7	979,05 €	552,81 €	1 531,86 €			388,05 €
												Média	390,89	

Legenda:

PR - Posição remuneratória

NR - Nível remuneratório

RB - Remuneração base

SCM - Subsídio de Condição Militar

Fonte: Construída com base nos dados disponibilizados pela Repartição de Abonos/DSP (Email de 25 de março de 2025).



Apêndice D – Relação entre o número de candidatos e número de incorporados

Tabela 6 – Percentagem do número de incorporados (RV/RC)

Ano	Candidatos	Incorporados	% incorporados
2018	4224	1636	39%
2019	4500	1701	38%
2020	5759	2159	37%
2021	5271	2111	40%
2022	3809	1453	38%
2023	3626	1182	33%
2024	3889	1315	34%
		Média	37%

Fonte: Construída com base nos dados disponibilizados pela DARH (email de 31 de janeiro de 2025).



Apêndice E – Taxas de atrição no processo de recrutamento do RV e RC

Tabela 7 – Taxa de atrição candidatura vs. comparência nas PCS (RV/RC)

Ano	Nº Candidatos	Nº Presenças nas PCS	diferença entre nº candidatos e o nº presenças nas PCS	atrição Nº de Candidatos e Presenças nas PCS
2018	4224	3164	1060	25%
2019	4500	3259	1241	28%
2020	5759	3980	1779	31%
2021	5271	3944	1327	25%
2022	3809	2771	1038	27%
2023	3626	2418	1208	33%
2024	3889	2658	1231	32%
Média da atrição entre candidatos e presenças nas PCS				29%

Fonte: Construída com base nos dados disponibilizados pela DARH (email de 17 de março de 2025).

Tabela 8 – Taxa de atrição nas PCS (RV/RC)

Ano	Nº Presenças nas PCS	Inaptos	Aptos	Atrição nas PCS (inaptos)
2018	3164	946	2218	30%
2019	3259	984	2275	30%
2020	3980	1075	2905	27%
2021	3944	970	2974	25%
2022	2771	830	1941	30%
2023	2418	794	1624	33%
2024	2658	1005	1653	38%
Média atrição nas PCS				30%

Fonte: Construída com base nos dados disponibilizados pela DARH (email de 17 de março de 2025).

Tabela 9 – Taxa de atrição entre as PCS e o ato da incorporação (RV/RC)

Ano	Aptos nas PCS	Incorporados	Diferença entre Nº de Aptos nas PCS o Nº de incorporados	Atrição Nº de Aptos e o Nº de Incorporados
2018	2218	1636	582	26%
2019	2275	1701	574	25%
2020	2905	2159	746	26%
2021	2974	2111	863	29%
2022	1941	1453	488	25%
2023	1624	1182	442	27%
2024	1653	1315	338	20%
Média da atrição entre aptos nas PCS e o Nº de incorporados				26%

Fonte: Construída com base nos dados disponibilizados pela DARH (email de 17 de março de 2025).

Média da atrição no processo de recrutamento do RV/RC: 28 %



Apêndice F – Atratividade do RCE (QAFSOV- 2022 e 2023)

Questão colocada no QAFSOV 2022 e 2023 (CPAE, 2022) e (CPAE, 2023):

“se lhe fosse permitido, aceitaria continuar no Exército através do Regime de Contrato Especial”

Intenção da pergunta (CPAE, 2022) e (CPAE, 2023):

“pretendeu-se perceber se os inquiridos queriam ingressar num regime de contrato de maior duração”

Tabela 10 – Percentagens de respostas afirmativas e negativas (QAFSOV)

QAFSOV/Ano	Amostra	Sim	Não
QAFSOV- 2022	696 militares	19%	81% (564 militares)
QAFSOV - 2023	635 militares	14%	86% (546 militares)
Total	1.331 militares		1.110 militares

Fonte: Disponível em QAFSOV 2022 e 2023 do CPAE.



Apêndice G – Relação entre o número de candidatos e número de admitidos

Tabela 11 – Percentagem do número de admitidos (RCE)

Ano/concurso	Candidatos	Admitidos	% Admitidos
2022	144	55	38%
2023 (1º concurso)	121	55	45%
2023 (2º concurso)	147	65	44%
2024 (1º concurso)	141	48	34%
2024 (2º concurso)	15	7	47%
2024 (3º concurso)	6	1	17%
		Média	38%

Fonte: Construída com base nos dados disponibilizados pela DARH (email de 31 de janeiro de 2025).



Apêndice H – Taxas de atrição no processo de recrutamento do RCE

Tabela 12 – Taxa de atrição candidatura vs. comparência nas PCS (RCE)

Ano	Nº Candidatos	Nº Presenças nas PCS	diferença entre nº candidatos e o nº presenças nas PCS	Atrição Nº de Candidatos e Presenças nas PCS
2022	144	103	41	28%
2023	268	236	32	12%
2024	162	133	29	18%
Média da atrição entre candidatos e presentes nas PCS				19%

Fonte: Construída com base nos dados disponibilizados pela DARH (email de 17 de março de 2025).

Tabela 13 – Taxa de atrição nas PCS (RCE)

Ano	Presenças nas PCS	Inaptos para o RCE	Aptos para o RCE	Atrição Nas PCS para o RCE
2022	103	16	87	16%
2023	236	58	178	25%
2024	133	35	98	26%
Média da atrição entre candidatos e presentes nas PCS				22%

Fonte: Construída com base nos dados disponibilizados pela DARH (email de 17 de março de 2025).

Tabela 14 – Taxa de atrição PCS vs. admissão (RCE)

Ano	Aptos nas PCS	admitidos no RCE	diferença entre aptos e o nº de admitidos	Atrição nas PCS (Inaptos)
2022	87	55	32	37%
2023	178	120	58	33%
2024	98	56	42	43%
Média da atrição entre PCS e admitidos				37%

Fonte: Construída com base nos dados disponibilizados pela DARH (email de 17 de março de 2025).

Média de atrição no processo de recrutamento do RCE: 26%



Apêndice I – Situações funcionais

Tabela 15 – Relação entre QEsp do QPCP e especialidades do RCE e RV/RC

Quadro Permanente	Regime de Contrato Especial	Regime de Contrato
Quadro Especial	Situações Funcionais	Especialidade
Infantaria		Campanha
		Paraquedista
		Operações Especiais
		Comando
Artilharia		Campanha
Cavalaria	Gestão Equina	Campanha
		Polícia do Exército
Engenharia	Emergência de Aeródromos (a)	Engenharia
	Eletricidade	
Transmissões	Informática	Transmissões
	Multimédia	
Material	Mecânica Auto	Mecânica
	Mecânica de Eletrónica	
	Mecânica de Armamento	
	Mecânica de Carroçarias	
	Refrigeração e Climatização	
Administração militar	Logística Militar	Reabastecimentos
	Alimentação	
Pessoal e secretariado	Secretariado	
Transportes	Transportes	Transportes
Músicos	Música	Músicos
Saúde	Saúde (b)	Saúde
	Estomatologia (b)	
	Farmácia (b)	

Fonte: Adaptado de (EME, 2023).

Notas:

(a) Formação na Força Aérea. Aguarda proposta da Força Aérea de certificação do curso.

(b) Situações funcionais aprovadas por despacho de S. Exa a MDN, de 02 de fevereiro de 2024, (MDN, 2024)



Apêndice J – Atratividade das medidas de reinserção

Tabela 16 – Grau de importância das medidas de reinserção

Tipos de Apoio	Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar (medidas)	QAF-SOV (item)	Grau de importância atribuído Escala (1 nada importante a 7 muito importante)	
			Saída voluntária	Saída obrigatória (Limite de contrato)
Apoios à obtenção de qualificações escolares e profissionais	<p>Art.º 4.º - Condições de acesso e certificação da formação</p> <p>N.º 3 – qualificações escolares e profissionais adequadas à transição para o mercado de trabalho.</p> <p>N.º 5 – direito ao acesso, no mínimo, a 50 horas de formação certificada por ano</p>	Acesso a formação profissional certificada	4,43	4,99
	<p>Art.º 5.º - Contingentação de vagas nos cursos do Instituto de Emprego e Formação Profissional, I. P</p> <p>N.º 1 - 10 % de vagas previstas para os cursos de formação profissional a realizar pelo IEFP, I. P.</p> <p>Condições:</p> <p>RC: Mínimo 1 ano (mantém o direito por período idêntico ao serviço efetivo prestado)</p> <p>RCE: Mínimo 4 anos (mantém o direito por período idêntico ao serviço efetivo prestado)</p>			
	<p>Art.º 10.º - apoio ao estudo</p> <p>N.º 1 - Programas de orientação e apoio ao estudo</p>	Apoio ao estudo	4.36	4.87
	<p>Art.º 11.º - Estatuto do trabalhador-estudante</p>	Estatuto trabalhador-estudante	4.34	4.88
	<p>Art.º 14.º</p> <p>Contingentação de vagas de acesso ao ensino superior público</p> <p>N.º 1 - 2,5 % das vagas colocadas a concurso de acesso ao ensino superior</p> <p>Condições:</p> <p>RV: mínimo 1 ano</p> <p>RC: mínimo 2 anos</p> <p>RCE: mínimo 4 anos</p> <p>N.º 2 - 2,5 % das vagas colocadas a concurso pela via de mais 23 anos</p> <p>Condições:</p> <p>RC: mínimo 1 ano</p> <p>RCE: mínimo 4 anos</p>	Vagas no ensino superior, específicas para militares	4.21	4.88
	<p>Art.º 15.º</p> <p>Subsídio para pagamento de propinas de ensino</p> <p>Condições:</p> <p>Mínimo 5 anos em RC ou RCE (mantém o direito por período idêntico ao serviço efetivo prestado, até ao limite de 6 anos)</p>	Subsídio para pagamento de propinas de ensino	4.29	4.85



Contributo para a atualização do modelo de serviço militar na categoria de Praças, face às atuais formas de prestação de serviço no Exército

Tipos de Apoio	Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar (medidas)	QAF-SOV (item)	Grau de importância atribuído Escala (1 nada importante a 7 muito importante)	
			Saída voluntária	Saída obrigatória (Limite de contrato)
Apoios financeiros e materiais	Art.º 18.º Prestação pecuniária após o termo do cumprimento do SM Condições: RV/RC: mínimo 2 anos RCE: mínimo 10 anos	Indemnização após término do contrato	4.46	5.71
Apoios à inserção no mercado de trabalho	Art.º 20.º Prestações de desemprego Condições: Tem direito ao subsídio de desemprego por período idêntico ao da duração do serviço, até limite de 30 meses.	Prestações de desemprego (30 meses)	3.87	4.97
	Art.º 21.º Apoio à criação do próprio emprego ou empresa Condições: RC: Mínimo 3 anos (mantém o direito por período idêntico ao serviço efetivo prestado) RCE: Mínimo 6 anos (mantém o direito por período idêntico ao serviço efetivo prestado)	Apoio à criação do próprio emprego ou empresa	3.69	4.42
	Art.º 24.º Acesso a emprego público Condições: RC: período mínimo de 5 anos RCE: 2 anos antes do final do período máximo do contrato (14 anos)	Acesso a concursos reservados para emprego público	4.43	5.03
	Art.º 25.º Admissão aos mapas e quadros de pessoal das FFAA Acesso a 35% número total de vagas de admissão no conjunto dos concursos QP dos Ramos FFAA			
	Nº 1 - QP FFAA Condições RC: mínimo 3 anos e até ao máximo de 3 anos subsequentes á data de cessação do seu contrato. RCE: mínimo 10 anos e até ao máximo de 3 anos subsequentes á data de cessação do seu contrato.	Acesso aos concursos de ingresso nos QP	3.95	4.23
	Nº3 - Mapa de pessoal civil das FFAA RC: mínimo 5 anos e até ao máximo de 3 anos subsequentes á data de cessação do seu contrato. RCE: mínimo 10 anos e até ao máximo de 3 anos subsequentes á data de cessação do seu contrato.	Direito de preferência nos concursos de admissão de pessoal civil	4.29	4.88
	Art.º 26.º Admissão aos quadros permanentes das forças e serviços de segurança, órgãos de polícia e bombeiros profissionais	Vagas nos concursos de	4.49	4.69



Contributo para a atualização do modelo de serviço militar na categoria de Praças, face às atuais formas de prestação de serviço no Exército

Tipos de Apoio	Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar (medidas)	QAF-SOV (item)	Grau de importância atribuído Escala (1 nada importante a 7 muito importante)	
			Saída voluntária	Saída obrigatória (Limite de contrato)
	Condições: RC: mínimo 3 anos e até ao máximo de 3 anos subsequentes á data de cessação do seu contrato. RCE: mínimo 8 anos e até ao máximo de 3 anos subsequentes á data de cessação do seu contrato.	ingresso nas Forças de Segurança		
Disposições complementares e finais	Art.º 36.º Em caso de candidatura a concursos ou procedimentos concursais, o tempo de serviço efetivo prestado em RC, RCE ou RV é abatido à idade cronológica dos cidadãos, até ao limite de quatro anos.	Abate à idade para ingresso na Administração Pública	4.46	5.13

Fonte: Construída com base no RIPSM e no QAF- SOV (CPAE, 2023).



Apêndice K – *Benchmark* entre os MSM Português e Espanhol

Tabela 17 – *Benchmark* entre os MSM Português e Espanhol

Dimensão	MSM português	MSM espanhol	Benchmark
Recrutamento	<ul style="list-style-type: none">Baixa atratividade nos regimes RV; RC e RCEElevada atratividade no QPCPLigeiro aumento nos efetivos em 2025Elevada atrição no processo de recrutamento	<ul style="list-style-type: none">Elevada atratividade (3,5 a 10 candidatos/vagas)Acesso a carreiras de longa duração (CLD)Incentivos financeiros em função dos anos de serviço	O modelo espanhol é mais atrativo e eficaz, destacando-se pela sua capacidade de mobilizar candidatos e oferecer perspectivas de carreira de longa duração
Retenção	<ul style="list-style-type: none">A implementação do RCE e do QP como medida positivaSaída precoce de militares antes do fim do contratoSustentabilidade dependente do aumento de candidatos para o RV e RC	<ul style="list-style-type: none">Modelo de carreira estruturado de forma sequencialTempos mínimos obrigatórios para a transição entre FPSIncentivos financeiros associados ao tempo de serviço prestadoSustentabilidade assegurada	O modelo espanhol apresenta maior eficácia na retenção, devido á definição de tempos mínimos entre FPS e aos incentivos à permanência
Reinserção	<ul style="list-style-type: none">Medidas RIPSM são valorizadas pelos militares e contribuem para retençãoApoios: apoio à obtenção de qualificações escolares e profissionais; apoios financeiros materiais; apoios à inserção no mercado de trabalho apoios sociais e familiares	<ul style="list-style-type: none">EIDP e PAIDPAções para a reinserção antes do fim do contratoSubsídio de disponibilidade (CLD)Formação direcionadas para o mercado de trabalho e cargos na administração públicaperfis profissionais adequados ao mercado de trabalho civilPlataforma digital com oferta de formação e emprego em empresas privadas	O modelo espanhol possui medidas específicas para os CLD

Fonte: Autor

A presente análise visa comparar o MSM do Exército português com o modelo implementado no Exército espanhol e encontra-se estruturada em torno das três dimensões fundamentais que sustentam ambos os modelos: Recrutamento, Retenção e Reinserção:

No âmbito do recrutamento o MSM português demonstra um cenário misto. Por um lado, regista-se um ligeiro aumento nos efetivos em 2025, o que pode ser interpretado como um sinal positivo de melhoria da atratividade. Além disso, o QPCP apresenta números promissores. No entanto, a análise aponta claramente para a existência de margem significativa para melhorar a atratividade no RV, RC e no RCE. Um fator prejudicial identificado é a elevada atrição verificada em algumas fases do processo de recrutamento, o que impacta negativamente os números finais de



incorporados. Em suma, o MSM português enfrenta limitações no RV, RC e RCE, apesar dos esforços empreendidos nas atividades associadas ao recrutamento.

Em contraste, o MSM espanhol apresenta elevados índices de atratividade. O rácio de 3,5 a 10 candidatos por vaga nos últimos quatro anos é um indicador robusto do sucesso da estratégia de recrutamento. Esta atratividade é atribuída a um conjunto de medidas proativas que reforçaram a motivação dos potenciais candidatos. Entre estas medidas destacam-se a possibilidade de CLD, até aos 45 anos; o reforço da progressão na carreira das Praças, através do aumento de vagas e da flexibilização dos requisitos de acesso às categorias de Sargento e Oficial; o aumento do número de vagas para o QP; a criação de uma RDE com um subsídio de disponibilidade associado; e a implementação de incentivos financeiros em função dos anos de serviço prestado.

Em resumo, o MSM espanhol demonstra uma clara superioridade na componente do recrutamento, evidenciada pela sua elevada atratividade e pelo sucesso das medidas implementadas para motivar os candidatos. O MSM português, apesar de apresentar um ligeiro aumento nos efetivos necessita melhorar a atratividade dos RV, RC e RCE e reduzir os níveis de atrição no processo de recrutamento. As medidas implementadas no MSM espanhol, como os CLD, o aumento do número de vagas para o QPCP e os incentivos financeiros em função do tempo de serviço prestado, afiguram-se como elementos-chave para o seu sucesso podendo ser adaptadas ao MSM português.

No que refere à componente da retenção e no caso o MSM português, a implementação do RCE e do QPCP é identificado como um fator positivo, permitindo diversificar a carreira na categoria de Praças e oferecer melhores perspetivas tanto para militares em RV e RC como para aqueles que ingressaram por meio destes regimes, o que teoricamente favorece a retenção. No entanto, persistem preocupações com a sustentabilidade do modelo, sendo identificada a necessidade de garantir um maior número de candidatos e ingressos nos RV e RC. Uma conclusão importante é que, apesar das medidas implementadas, continua a verificar-se a saída de muitos militares antes de atingirem o limite de tempo contratual, sendo esta realidade atribuída não ao MSM em si, mas a outras questões, como a competitividade do setor privado. Este facto indicia que, apesar dos esforços internos, fatores externos ao modelo de carreira militar estão a influenciar negativamente a retenção.

Por outro lado, o MSM espanhol demonstra que o seu modelo de carreira contribui de forma significativa para a permanência dos militares nas fileiras. A imposição de tempos mínimos de serviço para a transição entre o CI, o CLD e o QP estabelecem um sistema de progressão que exige uma maior permanência. A retenção, associada ao elevado número de incorporados verificados nos últimos anos, tem permitido a sustentabilidade do MSM espanhol. A atribuição de incentivos financeiros associados ao tempo de SM prestado ao longo da carreira e os CLD são medidas que têm contribuído de forma significativa para a retenção.

Em resumo, o MSM espanhol parece ser mais eficaz na retenção de militares, em grande parte devido à estrutura progressiva da carreira, que oferece perspetivas de longo prazo e estabilidade



através dos CLD e do acesso ao QP. A condição de períodos mínimos de serviço efetivo para a transição entre FPS conjugada com a atribuição de incentivos financeiros indexados ao tempo de serviço prestado, promove a retenção de militares nas fileiras, contribuindo para a estabilidade dos efetivos. O MSM português, apesar da implementação do RCE e o QPCP, ainda enfrenta desafios significativos na retenção, com a saída precoce de militares, aparentemente influenciada por fatores externos como a competitividade do setor privado. O MSM espanhol recomenda um modelo de carreira que integre CLD, estabeleça tempos mínimos de serviço efetivo para a transição entre FPS e a atribuição de incentivos financeiros de forma periódica aos militares que se encontrem nos regimes de contrato de curta e longa duração.

Quanto à componente reinserção do MSM português, as medidas previstas no RIPSM são valorizadas pelos militares e contribuem para a retenção do MSM, estando estruturadas de forma a incentivar a prestação de SM com base no tempo de serviço prestado e preparar os militares para reinserção no mercado de trabalho e na sociedade, contribuindo em simultâneo para o recrutamento, retenção e reinserção do MSM. Ainda no âmbito da reinserção o Exército espanhol desenvolve iniciativas que visam qualificar e preparar os militares para o mercado de trabalho onde se incluem formação gratuita e especializada com certificação, acreditação de competências adquiridas na carreira e formação orientada para o desempenho de funções em forças de segurança e órgão da administração pública. Neste âmbito, desenvolve ainda análises do mercado de trabalho para identificar perfis profissionais com alta empregabilidade a curto e médio prazo, alinhando as ofertas formativas do Exército com essas necessidades. Por último, foi desenvolvida uma plataforma digital que divulga ofertas de formação e emprego em empresas privadas.

Em resumo, no âmbito da reinserção ambos os MSM têm abordagens integradas para a reinserção dos militares no mercado de trabalho e na sociedade. A análise ao MSM espanhol sugere a concessão de oferta formativa para cargos de elevada empregabilidade e para a preparação ao acesso a cargos da administração pública, especialmente no final do vínculo dos RC.



Apêndice L – *Request for Information* (Espanha)

Para: Adido de Defesa de Espanha

Sou o Coronel de Infantaria José Leal e estou a frequentar o Curso de Promoção a Oficial General 2024/2025 que decorre no Instituto Universitário Militar, em Lisboa, e estou a desenvolver um Trabalho de Investigação Individual (TII) subordinado ao tema “**Contributo para a atualização do modelo de serviço militar na categoria de Praças, face às atuais formas de prestação de serviço no Exército**”.

O TII centra-se no Modelo de Serviço Militar da **categoria de Praças**, baseado no voluntariado e na profissionalização da carreira militar, assente nas diferentes formas de prestação de serviço militar e constituído por 3 componentes principais, o do Recrutamento, a Retenção (ou permanência) e Reinserção.

No Exército português, os cidadãos portugueses podem prestar serviço na categoria de Praças em várias formas de prestação de serviço efetivo: em Regime de Voluntariado (até um ano); em Regime de Contrato (até seis anos); em Regime de Contrato Especial (até 14 anos) e nos Quadros Permanentes.

Estas formas de prestação de serviço constituem a base do modelo de serviço militar para a categoria de Praças.

Um dos objetivos que irei desenvolver durante a investigação será analisar o Modelo de Serviço Militar para a categoria de Praças no Exército espanhol, em tempo de Paz, baseado nas diferentes formas de prestação de serviço militar (de curta duração, de longa duração e quadro permanente) existentes e nas componentes do Recrutamento, Retenção e Reinserção.

Ao nível do Recrutamento pretendo analisar a base de recrutamento para as diferentes formas de prestação de serviço e a atratividade das mesmas, através do número de candidaturas versus as necessidades do Exército.

Ao nível da Retenção pretendo analisar a carreira proporcionada à categoria de praças e se o modelo de serviço para a categoria de Praças é sustentável, ou seja, se o número de incorporados nas diferentes formas de prestação de serviço correspondem às necessidades do Exército e o tempo médio de permanência no Exército. Pretendo ainda analisar a complementaridade do modelo, ou seja, se as formas de prestação de serviço se articulam entre si por forma a assegurar as diferentes funções e diferentes níveis de responsabilidade.

Ao nível da Reinserção pretendo analisar as medidas implementadas para reinserção na sociedade e no mercado de trabalho e se a formação ministrada durante o serviço militar é certificada e reconhecida profissionalmente.

Face ao referido solicita-se resposta às seguintes questões:

Modelo de serviço militar na categoria de Praças no Exército espanhol

1. Formas de prestação de serviço (regime voluntariado; regime de contrato e Quadro permanente)
 - a. Quais as formas de prestação de serviço que existem para a categoria de Praças?
 - b. Quais as principais características das diferentes formas de prestação de serviço?
 - c. Qual o tempo mínimo e máximo para cada uma das formas de prestação de serviço?
 - d. Estão previstas alterações ao atual quadro legal?
2. **Recrutamento**
 - a. Qual é a base de recrutamento para cada uma das formas e prestação de Serviço?
 - b. Quais as condições de admissão para cada uma das formas de prestação de serviço?
 - c. Idade mínima e máxima para poder ser admitido para cada uma das formas de prestação de serviço?



- d. Qual o tempo médio de permanência no Exército?
- e. Existem incentivos para a prestação do serviço militar nas diferentes formas de prestação de serviço?
- f. Nos últimos cinco anos quantos foram admitidos no Exército e em que formas de prestação de serviço?
- g. O número de candidatos para as diferentes formas de prestação de serviço tem correspondido às necessidades do Exército? Relação entre candidatos e necessidades?
- h. Outras informações?

3. Retenção

- a. Progressão (promoção) na categoria de Praças:
 - Como se desenvolve a promoção em cada uma das formas de prestação de serviço?
 - Que postos existem em cada uma das formas de prestação de serviço?
 - É possível transitar entre formas de prestação de serviço? Se sim, em que condições?
 - Qual o modelo de carreira que é proporcionado na categoria de Praças?
 - Em que áreas (cargos/funções ou especialidades) são empregues as Praças?
- b. Em termos de emprego das diferentes formas de prestação de serviço:
 - As diferentes formas e prestação de serviço estão vocacionadas para diferentes componentes? Como por exemplo a componente Operacional; administrativa/técnica ou outra.
 - Qual a percentagem (rácio) para a componente operacional face ao efetivo autorizado?
 - Qual a percentagem (rácio) para a componente administrativa/áreas técnicas face ao efetivo autorizado?
 - Qual a percentagem (rácio) para o Quadro Permanente?
- c. O modelo tem-se revelado sustentável face aos efetivos necessários?
- d. Que benefícios podem usufruir em cada forma de prestação de serviço?

4. Reinserção

- a. Quais as medidas previstas no âmbito da reinserção na sociedade e no mercado de trabalho?
 - b. A formação ministrada durante a permanência no Exército é reconhecida no mercado de trabalho?
 - c. Existem compensações financeiras no final da prestação de serviço para as diferentes formas de prestação de serviço?
- 5. Em termos genéricos enumere as lições identificadas no modelo existente e que opções foram ou irão ser tomadas para a sua resolução.
 - 6. Outras informações sobre o modelo de serviço militar na categoria de Praças consideradas relevantes?
 - 7. Solicita-se ainda, que sejam anexadas às respostas a legislação, diretivas, orientações e outros documentos, em formato PDF ou Word, ou em alternativa links de sítios da internet para consulta.