

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR
2021/2022, 2.ª EDIÇÃO**



TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO INDIVIDUAL

**MODELO DE FORMAÇÃO DAS PRAÇAS EM REGIME DE CONTRATO:
NOVAS ABORDAGENS RUMO À QUALIFICAÇÃO**

**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.**

**Susana Cristina Pereira da Rocha
1TEN TSN-EDU**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
MODELO DE FORMAÇÃO DAS PRAÇAS EM REGIME
DE CONTRATO: NOVAS ABORDAGENS RUMO À
QUALIFICAÇÃO

1TEN TSN-EDU Susana Cristina Pereira da Rocha

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-M 2021/2022 – 2.ª Edição

Pedrouços 2022



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

**MODELO DE FORMAÇÃO DAS PRAÇAS EM REGIME
DE CONTRATO: NOVAS ABORDAGENS RUMO À
QUALIFICAÇÃO**

1TEN TSN-EDU Susana Cristina Pereira da Rocha

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-M 2021/2022 – 2.^a Edição

Orientadora: Prof.^a Doutora Luísa Maria Mascoli

Pedrouços 2022



Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, **Susana Cristina Pereira da Rocha**, declaro por minha honra que o documento intitulado “**Modelo de Formação das Praças em Regime de Contrato: Novas abordagens rumo à qualificação**” corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida, enquanto auditora do **Curso de Promoção a Oficial Superior - Marinha, 2021/2022, 2.^a edição**, 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, 10 de julho de 2022.

Susana Cristina Pereira da Rocha
1TEN TSN-EDU



Agradecimentos

A realização deste trabalho de investigação não teria sido possível sem a colaboração, de forma direta ou indireta, de diversas pessoas ao longo do processo, e a quem expresso desde já os mais sinceros agradecimentos.

À Prof.^a Doutora Luísa Maria Mascoli, minha orientadora, pela sua permanente disponibilidade, pelas orientações, sugestões de melhoria e comentários, mas também pelas suas sempre prontas palavras de incentivo e motivação.

A todos os civis e militares da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional, bem como da Marinha, que tiveram a amabilidade de me concederem algum tempo e atenção, quer através de contactos presenciais, telefónicos, *e-mails*, quer por meio da colaboração em processos de levantamento e recolha de dados e informação ou de participação na dinâmica de *Focus Group* desenvolvida, contribuindo de forma decisiva para a prossecução dos objetivos definidos. A todos o meu muito obrigada: Capitão-de-Mar-e-Guerra Pereira Simões, Diretor de Formação da Marinha; Capitão-de-Fragata Lourenço Morgado, Chefe da Repartição de Tecnologias de Formação da Direção de Formação; Capitão-Tenente Doris Fonseca, Chefe do Gabinete de Carreiras e Recolocação Externa da Direção de Pessoal; Dr. João Rodrigues, Chefe da Divisão de Ensino e Qualificação da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional; Dr. Nelson Reis, Técnico Superior de Educação da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional.

A todos, bem hajam!



Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento teórico e concetual	5
3. Metodologia e método	11
3.1. Posicionamento filosófico e definição do raciocínio	11
3.2. Desenho de pesquisa e percurso metodológico	12
4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados.....	16
4.1. Fase I – Análise e Exploração.....	16
4.1.1. Políticas públicas na área da educação e formação	16
4.1.2. Planos e Programas para a elevação das qualificações das praças em RC	18
4.1.3. Modelo de formação das praças em RC da Marinha	20
4.1.4. O perfil das praças em RC na Marinha.....	25
4.1.5. Instrumentos, modalidades e recursos disponíveis	28
4.2. Fase II – <i>Design</i> e Conceção.....	32
4.3. Fase III – Avaliação e Reflexão.....	36
5. Conclusões.....	38
Referências Bibliográficas.....	42

Índice de Apêndices

Apêndice A – Glossário de conceitos estruturantes.....	Apd. A-1
Apêndice B – Políticas públicas nacionais e da defesa na área da educação e formação profissional	Apd. A-1
Apêndice C – Planos e Programas nacionais e da defesa com interesse na elevação das qualificações das praças em RC.....	Apd. C-1
Apêndice D – Percursos formativos para a elevação das qualificações.....	Apd. D-1
Apêndice E – Novo modelo de formação das praças em RC da Marinha.....	Apd. E-1

Índice de Figuras

Figura 1 – Fases do <i>Design-Based Research</i>	13
Figura 2 – Percurso do <i>Design-Based Research</i>	15
Figura 3 – Modelo atual de formação das praças em RC da Marinha.....	34
Figura 4 – Proposta de modelo de formação das praças em RC da Marinha.....	34



Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Indicador de alinhamento da formação inicial	23
Gráfico 2 – Militares com habilitações inferiores ao nível secundário (%)	26
Gráfico 3 – Número de praças em RC com habilitações inferiores ao nível secundário	27
Gráfico 4 – Habilitações das praças em RC aquando do ingresso	28

Índice de Quadros

Quadro 1 – Quadro Nacional de Qualificações.....	Apd A-2
Quadro 2 – Fatores de Avaliação.....	14
Quadro 3 – Fontes, Procedimentos de Recolha e Análise dos Dados.....	15
Quadro 4 – Matriz de análise de conteúdo das políticas educativas e formativas nacionais e da defesa.....	Apd B-1
Quadro 5 – Síntese de análise do Plano de Recuperação e Resiliência.....	Apd C-1
Quadro 6 – Síntese de análise do Programa Qualifica.....	Apd C-2
Quadro 7 – Síntese de análise do Programa Qualifica Administração Pública.....	Apd C-2
Quadro 8 – Síntese do Plano de Ação para a Profissionalização e ponto de situação	Apd C-3
Quadro 9 – Alinhamento da formação inicial ao CNQ.....	22
Quadro 10 – Modalidades de Educação e Formação.....	Apd D-1

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Objetivos Específicos.....	3
Tabela 2 – Questões Derivadas.....	3



Resumo

O modelo de profissionalização do serviço militar exige uma procura contínua de estratégias que permitam contribuir para atrair, recrutar e reter os militares, bem como garantir as condições adequadas à sua reinserção profissional.

Assumindo a formação um papel essencial e prioritário neste contexto, emerge a necessidade permanente de avaliar e rever os modelos de formação e de carreira nas Forças Armadas, antecipando-se e projetando-se possibilidades que se traduzam em abordagens adequadas e eficientes, alinhadas com as políticas nacionais e com o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ).

Partindo de um paradigma de investigação em Educação de natureza pragmática, o presente estudo desenvolve-se de acordo com a tipologia de investigação *Design-Based Research* (DBR), visando propor um modelo de formação das praças em regime de contrato (RC) da Marinha Portuguesa que garanta a elevação das suas qualificações. Através de uma abordagem que contempla três grandes fases (Análise/Exploração, *Design*/Conceção, Avaliação/Reflexão), com sucessivas etapas e ciclos de exploração e análise, foi possível conceber e validar um modelo de formação das praças em RC da Marinha que garanta a elevação das qualificações.

Palavras-chave: Marinha Portuguesa, praças em RC, qualificações, educação, formação profissional



Abstract

The professionalization model of the military service requires a continuous search for strategies that help to attract, recruit and retain the military, as well as guarantee the appropriate conditions for their professional reintegration.

As education and training plays an essential and priority role in this context, there is a permanent need to evaluate and review training and career models in the Armed Forces, anticipating and projecting possibilities that translate into adequate and efficient approaches, in line with the national policies and with the National Qualifications System (SNQ).

Starting from a pragmatic research paradigm in Education, the present study is developed according to the Design-Based Research (DBR) investigation typology, aiming to propose an educational and training model for the Portuguese Navy's enlisted on contract regime (RC) that guarantees the elevation of their qualifications. Through an approach that includes three major phases (Analysis/Exploration, Design/Construction, Evaluation/Reflection), with successive stages and cycles of exploration and analysis, it was possible to design and validate an educational and training model for the formation of the Navy's enlisted on RC granting to raise their qualifications.

Keywords: *Portuguese Navy, enlisted on Contract Regime (RC), qualifications, educational and training model*



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

A

ACIAEFDN	Acordo de Cooperação Interministerial nas Áreas de Educação e Formação no âmbito da Defesa Nacional
ANQEP	Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional

C

CA	Cursos de Aprendizagem
CAC	Comissão de Avaliação e Certificação
CET	Cursos de Especialização Tecnológica
CFBP	Curso de Formação Básica de Praças
CFP	Curso(s) de Formação de Praças
CIOFE	Centro de Informação e Orientação para a Formação e Emprego
CNAEF	Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação
CNED	Centro Naval de Ensino a Distância
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações
CP	Cursos Profissionais
CPP	Cursos de Planos Próprios
CQ	Centro(s) Qualifica
CSQ	Conselho(s) Sectorial(is) para a Qualificação
CTEFP	Comissão Técnica para a Educação e Formação Profissional
CPOS-M	Curso de Promoção a Oficial Superior - Marinha

D

DBR	<i>Design-Based Research</i>
DF	Direção de Formação
DGERT	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
DGRDN	Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional
DN	Defesa Nacional
DP	Direção de Pessoal

E

ECVET	Sistema Europeu de Créditos para o Ensino e Formação Profissionais
EFA	Educação e Formação de Adultos
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
ESR@D	Ensino Secundário Recorrente a Distância

F

FA	Forças Armadas
FMC	Formações Modulares Certificadas

I

IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IMB	Instrução Militar Básica
IMC	Instrução Militar Complementar
IUM	Instituto Universitário Militar



L

LSM Lei do Serviço Militar

M

MDN Ministério da Defesa Nacional

O

OG Objetivo Geral

OE Objetivo Específico

P

PAP Plano de Ação para a Profissionalização

PI Projeto de Investigação

PQ Programa Qualifica

PQAP Programa Qualifica na Administração Pública

PRR Plano de Recuperação e Resiliência

Q

QC Questão Central

QD Questão Derivada

QNQ Quadro Nacional de Qualificações

QP Quadros Permanentes

R

RC Regime de Contrato

RCM Resolução do Conselho de Ministros

RG Registos

RIPSM Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar

RFP Reforma da Formação Profissional

RV Regime de Voluntariado

RVCC Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

S

SCEF Sistema de Certificação de Entidades Formadoras

SFPM Sistema de Formação Profissional da Marinha

SIGO Sistema Integrado de Gestão da Oferta Formativa

SNC Sistema Nacional de Créditos para a Educação e Formação Profissionais

SNQ Sistema Nacional de Qualificações

SRAP Sistema de Regulação de Acesso a Profissões

T

TII Trabalho de Investigação Individual

U

UC Unidades de Competência

UFCD Unidades de Formação de Curta Duração



1. Introdução

Desde 2004 que, com o fim do serviço militar obrigatório e após um período de transição, assistimos à voluntarização plena do serviço militar. As Forças Armadas (FA) passaram a assumir a capacidade de captar os seus próprios recursos humanos e o desafio de competir com o mercado de trabalho.

Para que não enfrentem situações de insuficiência de efetivos¹, o modelo de profissionalização exige uma procura contínua, por parte da Defesa Nacional (DN) e das FA, de estratégias que contribuam para atrair, recrutar e reter os militares. Mas, também de garantir que estes, aquando do término das suas carreiras no regime de contrato (RC), possuam as competências e qualificações necessárias para a sua reinserção profissional.

Segundo Cardoso *et al.* (2009, p. 2), a formação assume um papel fundamental devendo ser também uma prioridade das FA. Trata-se de uma das variáveis que, integrada na necessidade de uma gestão de recursos humanos mais complexa, não permite lugar para ensaio de soluções *ad hoc* sustentadas em contextos passados.

O atual Regime de Incentivos à Prestação de Serviço Militar (RIPSM) nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado (Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro), define como meta de qualificação escolar e profissional que os ramos das FA, em colaboração com a Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), deverão criar as condições necessárias para que os militares em RC frequentem um processo formativo que permita a elevação das qualificações escolares ou profissionais de, pelo menos, o nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ)².

O recrutamento das praças em RC, a sua retenção e a preocupação com as possibilidades da sua reinserção na vida civil, têm constituído desafios para a DN e para as FA, exigindo uma permanente avaliação e revisão dos modelos de formação e carreira adotados, antecipando e projetando abordagens adequadas e eficientes, alinhadas com as políticas nacionais e com o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ).

Neste sentido, o presente estudo, inserido no contexto das ciências militares, tal como este é definido pelo Instituto Universitário Militar (IUM) (s.d.) “enquanto corpo organizado e sistematizado de conhecimentos interdisciplinares”, em particular do “desenvolvimento

¹ De assinalar que de acordo com o Ministério da Defesa Nacional (MDN), “entre 2008 e 2018, a Marinha diminuiu o seu efetivo em 59%, o Exército em 34,6% e a Força Aérea em 36,6% (MDN, 2019a.). De acordo com Marcelino (2022), “...a evolução registada pelos Ramos (Exército, Força Aérea e Marinha) mostra que, desde 2016, houve uma diminuição de 8% do efetivo, com destaque para **os praças que caíram cerca de 20% ...**”.

² N.º 1 do artigo 3.º do RIPSM (p. 4936).



das metodologias e processo de edificação ... de capacidades militares” enquadradas na área da “educação”, pretende ser um contributo na área de conhecimento associada à avaliação e inovação dos modelos de formação das praças em RC tendo em vista a garantia da obtenção de qualificações do âmbito do QNQ.

Poderão beneficiar diretamente desta investigação, todos os intervenientes com responsabilidades atribuídas na área dos recursos humanos, de um modo geral, e da formação em particular. Desde logo, o Ministério da Defesa Nacional (MDN), através da DGRDN, e os 3 ramos das FA que partilham responsabilidades e preocupações semelhantes na temática em estudo. De acrescentar os militares em RC, da categoria de praças, como beneficiários diretos do impacto dos modelos de formação adotados. E, porque a elevação das qualificações dos militares se traduz na elevação das qualificações dos portugueses, poderá dizer-se que a sociedade em geral emerge igualmente como beneficiária.

O presente estudo tem assim por objeto, a *otimização da capacidade das FA na elevação das qualificações das praças em RC*, por via da conceção ou reestruturação de modelos de formação que permitam garantir a prossecução deste desiderato.

Contudo, e atendendo à complexidade e abrangência do objeto de estudo, revela-se necessário proceder à sua delimitação nos domínios temporal, espacial e de conteúdo.

No domínio temporal, procura compreender e analisar o objeto de estudo na atualidade (2022³), ainda que recorra à análise de informação, de 2016 a 2022, por forma a melhor compreender o contexto e a projetar potenciais mudanças para o futuro, tal como a análise de tendências e eventuais alterações do perfil das praças em RC nos últimos anos.

No que se refere aos domínios espacial e de conteúdo, a investigação centra-se na Marinha Portuguesa, em particular no modelo de formação das praças em RC⁴ ao longo do período de prestação de serviço efetivo neste regime.

Face ao período de tempo limitado previsto para a realização do presente estudo, o tempo emerge necessariamente como uma limitação prática ao aprofundamento de alguns assuntos e à utilização de alguns recursos ao nível dos métodos e técnicas de recolha e análise dos dados.

O objetivo geral (OG) deste estudo consiste em *propor um modelo de formação das praças em RC da Marinha que garanta a elevação das suas qualificações*. Por forma a operacionalizar o OG foram definidos seis objetivos específicos (OE), conforme Tabela 1.

³ Com referência a abril.

⁴ Não é contemplado o RV uma vez que este, de acordo com Cardoso (2008, cit Lages, J. D., 2021, p. 6), tem vindo a perder efetivo, tendo mesmo a Marinha e o Exército, desde 2004, deixado de recrutar para o RV.



Tabela 1 – Objetivos Específicos

<i>OE1. Analisar as políticas públicas nacionais e da defesa, em matéria de educação e formação profissional;</i>
<i>OE2. Analisar os planos e programas nacionais e da defesa com interesse para a elevação das qualificações das praças em RC;</i>
<i>OE3. Descrever e avaliar o modelo de formação da Marinha para a elevação das qualificações das praças em RC;</i>
<i>OE4. Descrever o perfil das praças em RC na Marinha no que respeita à idade e habilitação académica;</i>
<i>OE5. Identificar e avaliar instrumentos, modalidades e recursos disponíveis para a elevação das qualificações das praças em RC;</i>
<i>OE6. Propor novas abordagens para o modelo de formação das praças em RC da Marinha.</i>

Por conseguinte, com o intuito de concretizar o OG identificado, formulou-se a seguinte Questão Central (QC) que orienta o caminho desta investigação: *De que forma e com que meios a Marinha poderá reestruturar o seu modelo de formação de modo a garantir a elevação das qualificações das praças em RC?* A qual se traduz em seis questões derivadas (QD), apresentadas na Tabela 2.

Tabela 2 – Questões Derivadas

<i>QD1. Que tendências, metas e níveis de qualificação são apontados nas políticas públicas nacionais e da defesa em matéria de educação e formação profissional?</i>
<i>QD2. Que planos e programas nacionais e da defesa existem com interesse para a elevação das qualificações das praças em RC e que oportunidades deles decorrem?</i>
<i>QD3. De que forma e em que medida o modelo de formação da Marinha permite a elevação das qualificações das praças em RC?</i>
<i>QD4. Qual o perfil das praças em RC na Marinha no que respeita à idade e habilitação académica?</i>
<i>QD5. Que instrumentos, modalidades e recursos existem disponíveis para a elevação das qualificações das praças em RC e de que forma podem ser utilizados na Marinha?</i>
<i>QD6. De que forma pode ser ajustado o modelo de formação das praças em RC da Marinha tendo em vista a elevação das suas qualificações?</i>

Por último, no que diz respeito à organização do presente estudo, este é constituído por cinco capítulos: o primeiro correspondendo à presente introdução; o segundo, procede



ao enquadramento teórico e concetual; o terceiro, aborda a metodologia e o método utilizados no desenvolvimento da investigação; o quarto, refere-se à apresentação dos dados e discussão dos resultados, respondendo às questões de investigação; e, por fim, o quinto, destinado às conclusões.



2. Enquadramento teórico e concetual

No presente capítulo, estabelece-se o quadro teórico de referência que decorre da revisão da literatura, e a base concetual onde a investigação se insere.

Da revisão da literatura efetuada, verificou-se existirem alguns estudos, inframencionados, sobre os militares em regime de voluntariado (RV)/RC, suas perceções e expectativas, bem como trabalhos de investigação produzidos no âmbito dos cursos desenvolvidos pelo IUM.

Estudos efetuados por iniciativa do MDN⁵, permitem compreender a evolução da problemática do recrutamento, retenção e expectativas de reinserção dos militares RV/RC na vida civil. O mais recente, apresentado em 2019, continua a salientar as expectativas dos militares em “Poder continuar os estudos ou obter formação” como um dos principais motivos subjacentes ao ingresso nas FA (MDN, 2019a, p. 6), encontrando-se no top seis de catorze motivos apontados. Na Marinha, o motivo “poder concorrer aos quadros permanentes das FA” apresenta também forte expressão (MDN, 2019a, p. 6). Salientando a formação como um dos pilares fundamentais do modelo de profissionalização, o estudo aponta ainda para um claro potencial de melhoria no que respeita à formação desenvolvida pelas FA e à carreira e oportunidades de desenvolvimento profissional proporcionadas (MDN, 2019a, pp. 10-11). Por último, conclui uma maior indefinição no que respeita às projeções do futuro profissional junto dos militares menos escolarizados quando comparados com os que possuem habilitação igual ou superior ao 12.º ano (MDN, 2019a, p. 15).

No seu trabalho sobre a temática “Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas suas Forças Armadas”⁶, Marques (2017), partindo do pressuposto da imperiosa necessidade de harmonização da formação desenvolvida pelas FA com o SNQ, analisou as medidas adotadas pelos três Ramos das FA em 2017. O autor confirma que, apesar do esforço por parte dos Ramos, no sentido de proporcionarem aos seus militares mais formação certificada e reconhecida, a concretização das metas definidas pela tutela apresenta-se muito aquém do esperado. Apesar dos modelos adotados permitirem a obtenção de alguma formação certificada e reconhecida, o autor conclui que são ainda em número diminuto e díspar entre os Ramos.

⁵ Tais como o estudo de caracterização dos militares RV/RC (MDN, 2008), o estudo das razões de desistência/saída dos militares do regime de contrato (MDN, 2012a), estudo de caracterização sociodemográfica e satisfação organizacional dos militares RV/RC (MDN, 2017), e estudo sobre os modelos de recrutamento (MDN, 2012b) (documentos internos não publicados).

⁶ Enquadrada na preocupação das FA em: assegurar a obtenção dos recursos humanos; promover a sua permanência nas fileiras; e apoiar o processo de transição para o mercado de trabalho, após o término da prestação do serviço militar.



Por seu turno, Marques (2021), ao abordar o tema “A conclusão do Ensino Secundário e a valorização Académica dos Militares” acaba por se debruçar concretamente nas medidas utilizadas para a conclusão do ensino secundário das praças na Marinha, que considera essencial, quer para o desenvolvimento de carreira nos quadros permanentes, quer para a sua reinserção no mercado de trabalho após o término do serviço militar. Da sua análise, e embora sejam pouco utilizados nas FA, o autor aponta para os seguintes “mecanismos” de conclusão do ensino secundário:

- a) modalidade de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) desenvolvida pelos Centros Qualifica (CQ);
- b) modalidade de ensino recorrente presencial e à distância.

Complementarmente à questão da conclusão do ensino secundário como forma de valorização dos militares, trata-se ainda de uma condição para a continuidade de carreira das praças em RC⁷ nas FA.

Atualmente na Marinha, esta habilitação é condição de admissão aos concursos para:

- a) ingresso nos quadros permanentes (QP) na categoria de praças⁸;
- b) admissão ao curso de formação de sargentos⁹;
- c) acesso ao ensino superior que conferem as habilitações de licenciado ou mestre previstas no n.º 1 do art.º 128.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) (Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, p. 3220) para ingresso na categoria de oficiais.

Importa ainda salientar a importância da conclusão do ensino secundário no contexto nacional, que fixa a elevação da qualificação dos portugueses como um objetivo prioritário para o país, relativamente ao qual as FA não podem ficar alheias na sua estratégia de atuação. De relevar a este propósito, o prolongamento da escolaridade obrigatória em Portugal para 12 anos¹⁰ como um dos instrumentos políticos utilizados para a prossecução da elevação das qualificações e redução do abandono escolar.

Desde, pelo menos, 2007 que as políticas públicas nacionais em matéria de educação, formação profissional, e emprego são fortemente marcadas por uma grande aposta na

⁷ A própria Lei do Serviço Militar (LSM) (Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro), no seu n.º 4 do artigo 3.º, apresenta o “eventual ingresso nos quadros permanentes” como um objetivo da prestação do serviço efetivo em RC a par do objetivo de satisfação das necessidades das FA (p. 6541).

⁸ Alínea a) do n.º 1 do art.º 3.º da Portaria n.º 300/2016, de 29 de novembro (p. 4246).

⁹ Alínea b) do n.º 1 do art.º 5.º do Despacho n.º 2933/2020, de 29 de janeiro (p. 54).

¹⁰ Através da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. Atualmente todos os candidatos ao serviço militar em RC com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos se encontram abrangidos pela escolaridade obrigatória de 12 anos.



qualificação dos portugueses¹¹. Por forma a superar o défice estrutural das qualificações, desde logo as políticas públicas apontaram para o estabelecimento do nível secundário como referencial mínimo de qualificação, promovendo novas estratégias de educação e formação dirigidas a jovens e a adultos, apostando na expansão das vias profissionalizantes para a formação inicial de jovens, e promovendo uma oferta de percursos de formação flexíveis que permitissem a aquisição de competências qualificadas nos adultos. Acrescem as preocupações com a promoção da empregabilidade e a adequação das qualificações às necessidades do desenvolvimento sustentado, de aumento da competitividade e de coesão social da economia portuguesa.

Ao nível da Defesa, o alinhamento com as políticas nacionais torna-se visível com o primeiro *Acordo de Cooperação Interministerial nas Áreas de Educação e Formação no âmbito da Defesa Nacional* (ACIAEFDN), celebrado em maio de 2006, entre o Ministro da Defesa Nacional, o Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social e a Ministra da Educação. Com este acordo, “o Ministério da Defesa Nacional compromete-se a fixar que nas Forças Armadas o nível de ensino secundário constituirá o referencial de qualificação dos profissionais que servem nas suas fileiras, muito particularmente os militares em regime de voluntariado e contrato, procedendo à harmonização dos dispositivos de educação e formação militares existentes, de forma a concorrerem para a certificação escolar de nível secundário e qualificação profissional de nível 3 da UE.” (documento não publicado, fornecido pela DGRDN, *e-mail*, 11 de março de 2022).

Até então, já nas FA existia a preocupação de elevar as habilitações académicas e profissionais dos militares. De relembrar, a título de exemplo, o papel do já extinto Centro Naval de Ensino a Distância (CNED) da Marinha¹², no desenvolvimento de cursos de ensino recorrente e processos de RVCC para militares dos três Ramos. De salientar também, na Marinha, o processo de certificação e homologação de cursos, tendo sido certificados, em 2008, quatro Cursos de Formação de Praças (CFP)¹³ no âmbito do já extinto Sistema Nacional de Certificação Profissional¹⁴.

¹¹ De que é exemplo a agenda da *Reforma da formação profissional* aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 173/2007, de 07 de novembro, bem como a Iniciativa Novas Oportunidades.

¹² Extinto em 2012 por restrições orçamentais.

¹³ CFP Administrativos para a saída profissional “Técnico de Contabilidade”, CFP Cozinheiros para “Cozinheiro de 2.ª”, CFP Despenseiros para “Empregado de Mesa e Bar de 2.ª”, e CFP Padeiros para “Pasteleiros de 2.ª”.

¹⁴ Extinto aquando da reforma da formação profissional, tendo sido integrado no SNQ que contempla num só sistema a componente escolar e a profissional, até então separadas por setor e respetiva tutela.



A Reforma da Formação Profissional (RFP) em Portugal, aprovada em 2007, veio impor alterações profundas em vários domínios, e em particular na área da formação profissional, prosseguindo o alargamento do acesso e a garantia de que toda a formação assegurasse uma progressão escolar e profissional (n.º 3 do anexo I da RCM n.º 173/2007, de 7 de novembro). Centrada em cinco pilares fundamentais¹⁵, a reforma passou a exigir e a impor uma reorganização nacional em matéria de ensino e formação profissional, à qual o MDN e os Ramos das FA se tiveram que ajustar e atualizar até aos dias de hoje.

É neste contexto de reforma que são criados: o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), o Sistema de Regulação de Acesso a Profissões (SRAP), o Sistema de Certificação de Entidades Formadoras (SCEF), a Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) e os Conselhos Setoriais para a Qualificação (CSQ).

O ajustamento impulsionado pela RFP emerge também como um grande desafio contínuo para as FA. Desafio marcado por dificuldades, mas também por um caminho de oportunidades e possibilidades por percorrer, não fosse o ensino e formação nas FA inserido no “sistema educativo nacional, com as necessárias adaptações” (n.º 2 do artigo 75.º do EMFAR).

Mais recentemente, e evidenciando a atualidade da problemática em questão, o XXI Governo Constitucional¹⁶, no seu programa de governo, estabelece como prioridade “Qualificar as Forças Armadas e consolidar a profissionalização” (2015, p. 55), salientando-se as seguintes medidas:

- a) Promoção do alinhamento da formação conferida nas Forças Armadas com o SNQ;
- b) Promoção efetiva da reinserção profissional dos militares em regime de contrato, com recurso a políticas ativas de formação e de emprego, articuladas com o ministério competente.

Com o desígnio de desenvolver as duas medidas referidas, surge em 2019 a terceira renovação do anterior ACIAEFDN, definindo linhas de ação, finalidades e competências atribuídas a cada um dos três ministérios envolvidos¹⁷ (documento não publicado, fornecido pela DGRDN, *e-mail*, 11 de março de 2022).

¹⁵ São eles: “Estruturar uma oferta relevante e certificada; Reformar as instituições e a regulação da formação; Definir prioridades e modelos de financiamento adequados; Promover a qualidade da formação; Facilitar o acesso e promover a procura de formação (n.º 3 do Anexo).

¹⁶ 2015 – 2019.

¹⁷ MDN, Ministério da Educação (ME), e Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSS).



Em simultâneo, é aprovado um plano de medidas de intervenção intitulado de Plano de Ação para a Profissionalização (PAP) que contempla um conjunto de medidas e metas, cuja implementação se estende por um período de cinco anos. De acordo com a mensagem do Ministro da Defesa Nacional (MDN, 2019b, p. 3):

No seu conjunto, as medidas aqui identificadas concorrem para tornar a carreira militar mais atrativa e mais compatível com as necessidades das Forças Armadas e do país. Ingressar na carreira militar, como uma opção profissional, não pode ser uma fonte de incerteza e insegurança para quem o faz. Tem de ser uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional que toda a sociedade reconhece e que permite formar cidadãos habilitados a servir Portugal em diversas funções – na Defesa Nacional se assim o desejarem, ou fora dela quando essa for a sua vontade.

Um recente estudo da DGRDN (2021, documento não publicado, *e-mail*, 11 de março, pp. 36-37), referente à caracterização dos sistemas de formação profissional dos Ramos das FA e sua relação com o SNQ, conclui da necessidade das FA encetarem esforços para aumentarem as qualificações dos seus militares, lembrando “As Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar”¹⁸, que apelam a direitos especiais em matéria de formação e valorização pessoal que consigna aos militares o direito e o dever de receber formação de atualização, reciclagem e progressão, com vista à sua valorização humana e profissional¹⁹. Destaca ainda que:

[...] todos os Ramos atribuem uma relevância estratégica aos seus Sistemas de Formação Profissional enquanto instrumentos de valorização profissional dos seus militares e defendem o aumento da sua capacidade em qualificar o efetivo e em potenciar as suas relações com o SNQ, ou seja, desenvolver a sua interoperabilidade com as estruturas, instrumentos e modalidades de ensino e formação profissional a nível nacional.

Contudo, é na operacionalização da estratégia, na avaliação dos seus resultados e na análise da produção dos seus efeitos que surgem os maiores desafios e dificuldades.

A estes acrescem ainda constrangimentos que se prendem com alguma dissonância na comunicação e articulação entre os vários *stakeholders* envolvidos de nível político,

¹⁸ Aprovadas pela Lei n.º 11/89, de 1 de junho.

¹⁹ De acordo com a mesma fonte, em 2020, 18,0% dos militares em RV/RC inquiridos da Marinha tinham qualificações inferiores ao ensino secundário, sendo apenas ultrapassada pelo Exército com 59,0%.



estratégico e executivo, bem como dificuldades acrescidas de ação, condicionada pela regulação nacional em matéria de ensino e formação.

Em suma, o duplo propósito de elevar as qualificações dos militares, e de utilizar esse processo de elevação como um dos vetores para dirimir as dificuldades de obtenção, retenção e reinserção dos militares em RC na sociedade civil, são propósitos prosseguidos há já quase duas décadas e que continuam atuais.

Apesar das muitas iniciativas meritórias já desenvolvidas pela tutela e pelos Ramos, ainda que de forma algo dispersa e diferenciada, verifica-se que na prática estas se apresentam insuficientes, requerendo abordagens focadas na problemática, integradas e adequadas aos contextos particulares de cada Ramo.

Face ao que antecede, são vários os elementos de reflexão em torno da problemática em estudo, carecendo de uma análise contínua face a um contexto em constante mudança, aliada a uma busca por estratégias e modelos de intervenção integrados, adequados, exequíveis e eficientes na produção dos efeitos pretendidos.

Por forma a facilitar a compreensão do tema, importa estabelecer uma base de referência comum para alguns conceitos que se consideram estruturantes, a qual se encontra contemplada no apêndice A.



3. Metodologia e método

No presente capítulo, caracteriza-se o posicionamento filosófico e o racional que estão na base da metodologia adotada, descrevendo-se o desenho de pesquisa e respetivo percurso metodológico.

3.1. Posicionamento filosófico e definição do raciocínio

O presente trabalho aborda a problemática do ponto de vista ontológico que entende a natureza da realidade ou verdade como algo em constante negociação, discussão e interpretação (Pretorius, 2018). Esta base de pensamento é a que, face à problemática em estudo, permite integrar várias dimensões e variáveis interdependentes da natureza da realidade, permitindo melhor compreender os fenómenos e a forma como interagem entre si, assumindo um ponto de vista holístico e integrado.

Por seu turno, do ponto de vista epistemológico, que se debruça em como podemos examinar e estudar a realidade, o presente estudo sustenta-se numa abordagem que considera que o conhecimento deve ser examinado com as melhores ferramentas, desenhos de investigação ou interpretação disponíveis para a resolução de um determinado problema a investigar ou a resolver (Pretorius, 2018).

É da combinação destes pontos de vista, ontológico e epistemológico, que resulta a filosofia inerente à investigação ou paradigma da investigação, que neste caso se enquadra no pragmatismo, em contraposição com o positivismo e o construtivismo (Pretorius, 2018).

Esta nova abordagem em crescendo nas ciências sociais, difere das abordagens ditas tradicionais (qualitativa e quantitativa) (Morgan, 2007, p. 48).

Segundo Kalolo (2015, p. 159), o pragmatista é orientado pela ação e respetivas consequências, entendendo que “o conhecimento genuíno emana dos problemas e dificuldades existentes na sociedade”, implicando a necessidade de ligar teoria e prática e de relacionar as experiências com os interesses e necessidades dos envolvidos.

Por sua vez, Pereira e Oliveira (2020, p. 348), referem que para o pragmatismo “o conhecimento é útil quando ajuda as pessoas a lidar melhor com o mundo ou a criar melhores organizações”. Segundo Creswel (2007, cit. por Pereira & Oliveira, 2020, p. 347), Belloquim e Lacombe (2003, cit. por Azevedo *et al.*, 2013), o pragmatismo: dá liberdade ao investigador para seleccionar os métodos, técnicas e procedimentos de investigação que melhor se ajustam aos seus objetivos e necessidades; não vê a realidade de uma única forma, pelo que o investigador considera várias abordagens para coligir e analisar os dados, ao invés



de subscrever uma única (*e.g.*, quantitativa vs qualitativa); leva o investigador a procurar o que investigar, e como, tendo em vista as consequências que pretende; e considera que a investigação ocorre sempre num contexto social, histórico e político.

No que respeita ao tipo de raciocínio, a abordagem metodológica utilizada assenta no raciocínio abdutivo. De acordo com Azevedo *et al.* (2013, p. 7), “a abordagem pragmática utiliza-se do raciocínio abdutivo que se move entre indução e dedução, para a frente e para trás, convertendo observações em teorias e avaliando tais teorias através da ação”. Este tipo de raciocínio não apenas prova o que algo deve ser, típico da dedução, não apenas mostra o que alguma coisa é com base em dados empíricos, próprio da indução, mas sugere o que alguma coisa deve ser, inerente aos processos de criação e inovação (Moreira, 2015).

3.2. Desenho de pesquisa e percurso metodológico

Assim, e partindo de um paradigma de investigação em Educação de natureza pragmática, o presente estudo utiliza a tipologia de investigação *Design-Based Research* (DBR).

Tendo surgido na última década do século XX, com percussores como Allan Collins em 1990 e Ann Brown em 1992 (Amstrong, Doop & Welsh, 2022), o DBR tem a sua origem “na procura de soluções inovadoras no âmbito da Educação, na aposta da investigação para intervir, ancorada no contexto” (Pereira & Oliveira, 2020, p. 336).

Nesta tipologia de investigação, os investigadores desenvolvem soluções para desafios/problemas identificados no contexto educativo. É característico do DBR, a aplicabilidade dos resultados das pesquisas, na forma de soluções e/ou produtos que potenciam o desenvolvimento nas organizações educativas/formativas, traduzindo-se em mecanismos de inovação educacional a curto e médio prazo (Nobre, Mallmann, Martin-Fernandes, & Mazzardo, 2017, p. 132).

Apesar de não haver um consenso sobre as fases ou etapas do processo de investigação, segundo Anderson e Shattuck (2012, pp. 2-5) e Zheng (2015, p. 399), podem apontar-se alguns traços fundamentais desta abordagem, entre os quais, em paralelismo com a abordagem ora proposta, se destacam os seguintes:

- a) Intervencionista e contextual: orientada para a aplicação de modelos de intervenção em contextos reais;
- b) Iterativa: desenvolve-se segundo ciclos sucessivos de *design*, avaliação e *redesign*;

- c) Pluralidade metodológica: emprega métodos mistos (qualitativos e quantitativos) e recorre a variadas técnicas de recolha e análise de dados, sendo os métodos mistos (integrativos) utilizados para maximizar a credibilidade da investigação.
- d) Orientada pelo processo: com foco na análise e melhoramento do modelo de intervenção;
- e) Pragmática: aspira alterar a prática; o mérito do *design* repousa na sua praticabilidade em contextos reais, visando impactos positivos nos contextos.

A flexibilidade do DBR permite uma diversidade de propostas sobre as fases para guiar o *design* e desenvolvimento da investigação, pelo que para o desenvolvimento do estudo adotou-se uma abordagem inspirada nos modelos de Collins, Bannan-Ritland e Reeves (1990, 2003, 2006 cit. por Christensen & West, 2017). Apesar de se tratar de uma estratégia mista, no presente estudo ela revela-se essencialmente qualitativa com reforço quantitativo.

O processo DBR adotado implica uma abordagem faseada por sucessivas etapas e ciclos de exploração e análise que vão sendo integrados, e que vão refinando de forma progressiva e evolutiva, o potencial modelo de intervenção/protótipo, passando por uma fase final de avaliação e de redefinição do mesmo.

Este contempla 3 grandes fases, apresentadas na figura que se segue.

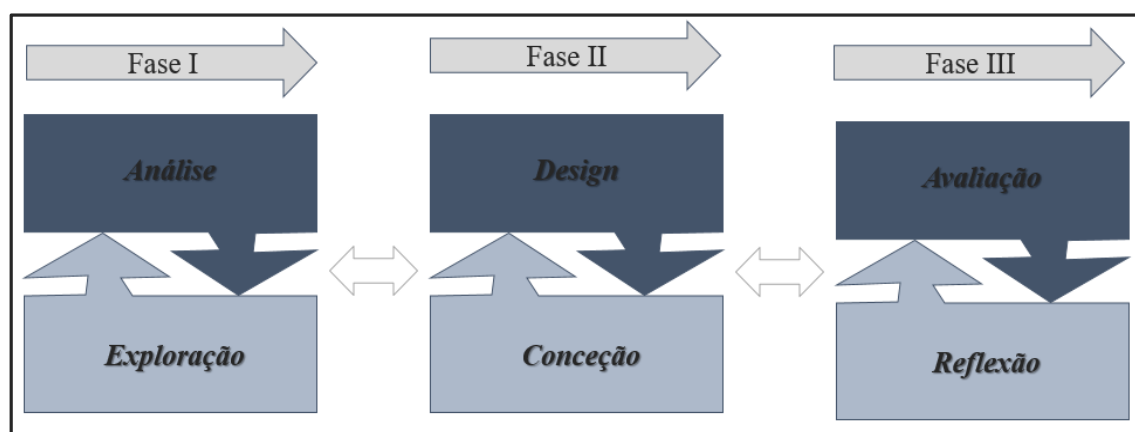


Figura 1 – Fases do Design-Based Research
Fonte: Adaptado de McKenney e Reeves (2012, p. 77).

A primeira fase, marcada pela *Análise* e *Exploração*, permite: compreender melhor o problema; identificar as reais necessidades de qualificação; procurar e identificar potenciais soluções para resolver o problema. Esta fase termina com a definição das *guidelines* iniciais para o *design* e conceção do protótipo do modelo de formação.

A segunda fase é dedicada ao *Design* e *Conceção* do modelo propriamente dito. Nesta fase são exploradas e mapeadas as potenciais soluções, e arquitetadas formas de as



implementar no contexto em estudo, culminando na criação de um protótipo inicial do modelo de formação das praças.

A terceira fase pressupõe a *Avaliação e Reflexão* do protótipo inicial. Esta fase pretende efetuar o “teste de aceitação” do protótipo concebido e seus respetivos pressupostos e conjeturas. Esta fase requer planeamento, tendo-se optado por um modelo de avaliação e reflexão que incide em oito fatores principais de análise, apresentados no seguinte quadro. A avaliação foi efetuada com a colaboração de *stakeholders* institucionais da área da formação da Marinha²⁰, com recurso à técnica de *Focus Group*.

Quadro 2 – Fatores de Avaliação

Fatores de Avaliação do Modelo/Protótipo	
Eficácia	O modelo permite elevar as qualificações das praças em RC, ou seja, permite cumprir os objetivos e necessidades identificadas?
Adequação	É adequado ao contexto onde se pretende aplicar, ou seja à Marinha e ao perfil das Praças que esta integra?
Robustez	Explicita de que forma e com que meios se pode proceder à sua implementação?
Viabilidade	O modelo identifica a capacidade na Marinha para implementar o modelo?
Exequibilidade	O modelo descreve como obter os meios e os recursos necessários para garantir a existência de capacidade de implementação na Marinha?
Integração no Sistema Nacional	O modelo apresenta-se alinhado e inserido no sistema nacional de ensino e formação, ou seja, no Sistema Nacional de Qualificações?
Impacto	O modelo apresenta potencial para contribuir para a atração, retenção e inserção no mercado de trabalho das Praças em RC?
Responsabilidade Social	O modelo permite beneficiar a coletividade (seja ela relativa ao público interno ou atores externos)?

Fonte: Adaptado de McKenney e Reeves. (2012, p. 143).

De outro modo, a Figura 2 resume o processo de desenvolvimento do desenho de investigação explicitando de que forma os OE e QD definidos se relacionam entre si e com os resultados que vão sendo obtidos (*outputs*) através dos ciclos integrativos de exploração e análise, e como estes se integram nas três fases descritas, desde o ponto um ao ponto dez do percurso da investigação.

²⁰ Designadamente o Diretor de Formação e o Chefe da Repartição em Tecnologias de Formação da Direção de Formação (DF).

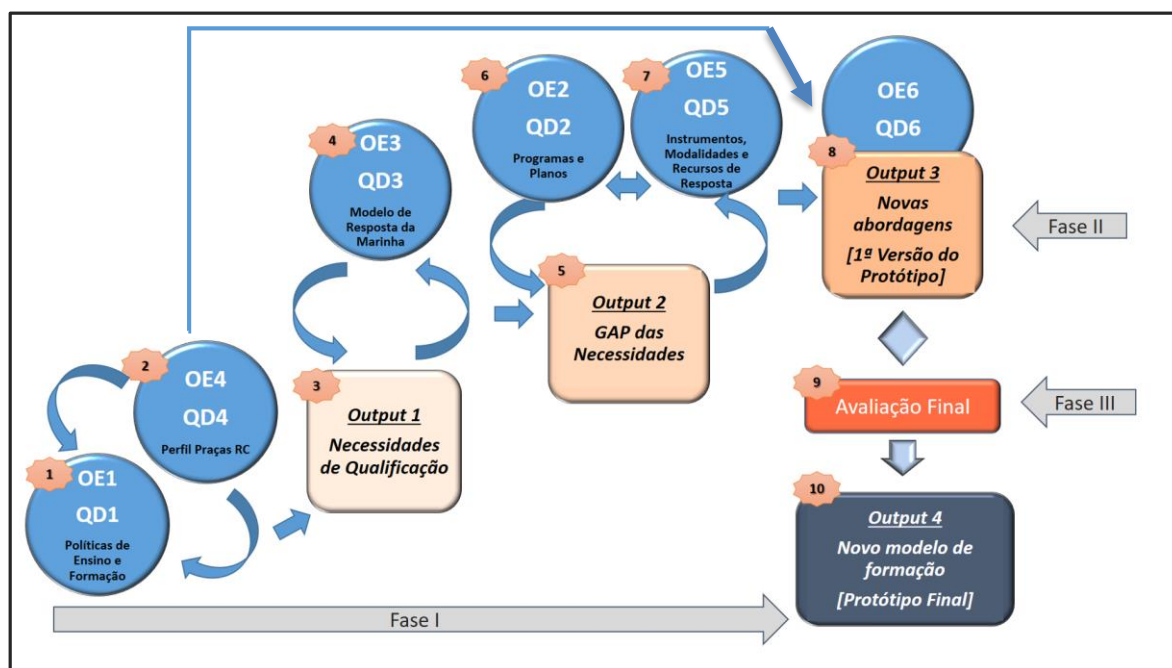


Figura 2 – Percurso do Design-Based Research

Fonte: Autor.

O Quadro 3 organiza as principais fontes de dados e procedimentos de recolha e análise de dados, em função dos OE definidos e seu domínio²¹.

Quadro 3 – Fontes, Procedimentos de Recolha e Análise dos Dados

Objetivos	Domínio	Fontes de Dados	Procedimento de Recolha de Dados	Análise dos Dados
OE1	Análise	Programas dos governos Grandes Opções do Plano	Pesquisa documental	Análise documental Análise de conteúdo (modelo sequencial)
OE2	Análise	Planos e Programas nacionais e da defesa Informação Institucional	Pesquisa documental Levantamento/Pedido de informação institucional	Análise documental Análise de conteúdo
OE3	Compreensão Avaliação	Documentação oficial Bibliografia Referenciais de formação/Planos de Curso Informação Institucional	Pesquisa bibliográfica Pesquisa documental Levantamento/Pedido de informação institucional	Análise de Conteúdo Cálculo e análise dos indicadores de alinhamento e qualificação
OE4	Compreensão	Anuários estatísticos Dados solicitados e Informação Institucional	Pesquisa documental Levantamento de dados	Análise de conteúdo Cálculo da estimativa Análise de tendência Análise sociométrica
OE5	Conhecimento Avaliação	Documentos oficiais Legislação e normativos	Pesquisa documental	Análise documental
OE6	Criação	Outputs dos ciclos de exploração e análise Agentes envolvidos - stakeholders	Focus Group	Triangulação Análise de conteúdo

²¹ De acordo com a versão adaptada da taxonomia de Bloom de Loureiro *et al.* (2021).



4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados

No presente capítulo, são apresentados e discutidos os dados obtidos em cada uma das fases do desenvolvimento do DBR.

4.1. Fase I – Análise e Exploração

4.1.1. Políticas públicas na área da educação e formação

Para identificar as matrizes discursivas das políticas públicas de educação e formação, recorreu-se à análise de conteúdo dos programas dos governos, desde 2015 até 2022. Optou-se por acomodar na análise um modelo sequencial e objetivo de modo a compreender, para além das agendas e modo de ação política, as suas continuidades e eventuais ruturas. Pois, tal como refere Araújo e Rodrigues (2017, p. 18):

A ação pública, orientada para a resolução dos problemas, é analisada como um processo sequencial e inacabado que se repete e reconstrói, em resultado de mudanças induzidas por efeito de *feedback* das próprias políticas públicas, ou por alterações do contexto ou da relação entre os atores e instituições envolvidos.

Neste sentido procurou-se identificar os problemas políticos e a formulação das medidas de política nas áreas de educação e formação no âmbito nacional e no âmbito particular da defesa nacional, por forma a identificar tendências, metas e eventuais níveis de qualificação apontados, respondendo deste modo à QD1 e OE1.

Partindo da matriz de análise de conteúdo contemplada no Quadro 4 (apêndice B), pode constatar-se que, no âmbito nacional, se mantém atual a necessidade de corrigir o défice histórico das qualificações (*e.g.*, Registos (RG) A2, B2 e D1). Assente numa ideologia de valorização do capital humano do país, a educação e formação, que possibilita a elevação das qualificações, é apresentada como alicerce essencial das pessoas e do país (RG A3), condição fundamental para a coesão e progresso da sociedade (RG-A3), instrumento de promoção da justiça social e igualdade de oportunidades (RG-A4), bem como importante fator de competitividade (RG-A1).

Neste contexto, é valorizado e assumido o ensino secundário, como patamar mínimo de qualificação a generalizar no país (RG A5, C1, D1, D3 e D6).

De salientar o investimento do Estado na educação de adultos e na formação/aprendizagem ao longo da vida (RG A6 e B2), acompanhado pela continuidade de medidas de: valorização e diversificação das ofertas formativas (RG A5, B1 e D3), numa lógica de dupla certificação escolar e profissional (RG B2 e C2); de reforço das redes (RG



B2d, C4, D1 e D4), aprimoramento da sua lógica e forma de atuação (RG B1, B2, D4 e D6) e adaptação dos instrumentos do SNQ (RG B2 e D2); e da continuidade e reforço de programas nacionais dedicados aos propósitos da agenda política, como é o caso do Programa Qualifica (RG A7, B2, C4, D1, D3, e D5).

Importa ainda resumir, as linhas de atuação e medidas de implementação das políticas públicas nesta matéria, que emergem como tendência atual e futura a atender na revisão das estratégias e modelos de formação das organizações portuguesas:

- a) Dinamização de redes locais para a qualificação com um papel essencial no diagnóstico das necessidades de qualificação;
- b) Alargamento e densificação da rede de Centros Qualifica e a previsão de aprofundamento do Programa Qualifica na Administração Pública;
- c) Criação de percursos de educação-formação diferenciados em função de grupos específicos;
- d) Substituição progressiva do ensino recorrente por cursos de educação e formação de adultos, ensaiando uma fase piloto de ensino à distância;
- e) Estímulo ao ensaio e desenvolvimento de modalidades de ensino à distância;
- f) Dinamização do CNQ na sua atualização e desenho de qualificações baseadas em resultados de aprendizagem.

No âmbito da defesa, verifica-se um alinhamento com as políticas nacionais em matéria de valorização do capital humano, e do papel da educação e formação, emergindo a agenda da elevação das qualificações também como forma de consolidar o modelo de profissionalização das FA (RG A8 e D7) e de melhorar a sua capacidade de atrair e reter talento (RG D7).

Neste propósito, ressaltam linhas de atuação e medidas que visam o reforço das qualificações (RG A8a, B3a e D7), o alinhamento da formação conferida nas FA com o SNQ (RG A8a, B3b e D7a), e a promoção efetiva da reinserção profissional dos militares em RC com políticas ativas de formação e emprego (RG A8b e D7b), referindo a necessidade de prosseguir com o Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar (RG C5 e D7).

Atendendo ao RIPSM (2018) em vigor e aos acordos de cooperação interministeriais celebrados na área da educação e formação no âmbito da defesa nacional²² (ACIAEFDN,

²² Que reforçam e evidenciam o reforço do alinhamento das políticas públicas globais com as da defesa nacional em matéria de educação e formação, bem como o esforço de sinergias para o prosseguimento do desiderato comum de elevação das qualificações, através de uma “gestão articulada e complementar” (ACIAEFDN, 2019, p. 2).



2006, 2019), existe um compromisso político na área da defesa para fixar que o nível de ensino secundário (nível 3 do QNQ), constituirá o referencial de qualificação mínimo dos profissionais que servem nas suas fileiras, muito particularmente os militares em RV/RC. Para tal, contempla a necessidade de proceder à harmonização dos dispositivos de educação e formação militares existentes por forma a atingirem como meta de qualificação escolar e profissional, pelo menos, o nível 4 do QNQ.

4.1.2. Planos e Programas para a elevação das qualificações das praças em RC

Procurando-se oportunidades na esfera de atuação política e na execução da estratégia definida, traduzida na implementação de planos e programas nacionais e da defesa, procedeu-se ao seu levantamento e análise (vide apêndice C), respondendo à QD2 e OE2.

Dos Planos e Programas nacionais em curso, identificam-se os seguintes: Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), Programas Qualifica (PQ) e Qualifica Administração Pública (PQAP), sendo que este último também contempla expressamente a área governativa da DN. No âmbito de planos específicos da defesa identifica-se o PAP.

O PRR enfoca a necessidade de superação do défice das qualificações, sobretudo ao nível das qualificações ditas intermédias, que englobam o ensino secundário e profissional (níveis 3 e 4 do QNQ), correspondendo aos níveis de qualificação que importam garantir nas praças em RC. Reconhecendo o esforço nacional neste objetivo estratégico, e através da sua componente “6 - Qualificações e Competências”, o Plano pretende diversificar a oferta formativa por forma a aumentar a capacidade de resposta do sistema educativo e formativo, combater as desigualdades e aumentar a resiliência do emprego. Para tal, prevê a reforma do ensino e da formação profissional, bem como a redução de restrições em profissões altamente reguladas. Prevê também investimentos para a modernização dos estabelecimentos de ensino e da oferta de formação profissional, e para o reforço da formação de adultos e da aprendizagem ao longo da vida. Investimentos que surgem como eventual oportunidade no contexto da estratégia definida para a DN, para as FA, e para as pessoas que nelas prestam serviço.

O PQ traduz um programa diretamente orientado para a melhoria dos níveis qualificação dos adultos, procurando, de forma integrada, proporcionar respostas educativas e instrumentos diversos, envolvendo uma rede alargada de operadores. De reforçar que “aposta em percursos de formação que conduzam a uma qualificação efetiva, por oposição a uma formação avulsa, com fraco valor acrescentado do ponto de vista da qualificação e da



melhoria da empregabilidade dos adultos”. Incentiva ainda o alargamento da rede de CQ e a participação da população adulta em atividades de aprendizagem ao longo da vida, sobressaindo as seguintes modalidades de educação e formação:

- a) Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) escolar, profissional, ou de dupla certificação de nível secundário (níveis 3 e 4 do QNQ);
- b) Formações Modulares Certificadas (FMC);
- c) Processos de RVCC escolares e profissionais;
- d) Vias de conclusão do nível secundário de educação;
- e) Cursos de Especialização Tecnológica (CET).

O PQAP, que prossegue o PQ, traduz uma estratégia de qualificação dirigida aos trabalhadores em funções públicas, contemplando a criação de CQ da AP e a celebração de protocolos com a rede de CQ existentes. Reconhece a importância de “desenvolver a recolha de informação sistematizada e de apoio à decisão, procedendo ao levantamento de informação e diagnóstico de qualificações da AP que permita uma correta identificação de necessidades, abordagem e gestão do Programa”, referindo a necessidade “de um modelo de implementação robusto e simultaneamente flexível que permita uma resposta efetiva às necessidades de qualificação dos trabalhadores nos diversos contextos do serviço público”.

Trata-se de uma oportunidade que permite “adaptar as respostas e os percursos de qualificação às especificidades organizativas de cada área”, estabelecer “condições flexíveis de frequência de percursos de qualificação no local de trabalho” e de “potenciar uma resposta de qualificação mais célere”. Este Programa emerge como oportunidade de excelência na elevação das qualificações dos militares das FA, inseridos no seu público-alvo.

Neste âmbito, em janeiro de 2019, foi criado um CQ na área governativa da DN, sediado na DGRDN, por forma a capitalizar as iniciativas na área da educação e formação de adultos e a se articular com a rede de CQ existente, na resposta eficaz e descentralizada à necessidade dos serviços²³.

Atento o PAP, verifica-se a existência de 2 eixos estratégicos mais diretamente relacionados com a elevação das qualificações das praças em RC (Eixos B-Reter e C-Reinserir), sendo de assinalar medidas associadas à gestão de carreira (uma – B.1.2.), à gestão de percursos de formação qualificantes (seis – B.2.1. a B.2.6.) e ao apoio à transição (uma – C.1.3.), por traduzirem eventuais oportunidades na definição de um modelo de

²³ Apesar de questionada a DGRDN sobre os trabalhos desenvolvidos pelo CQ da Defesa, não foi possível a disponibilização da informação sobre os indicadores de atividade solicitados (conforme *e-mail*, 13 de abril de 2022).



formação das praças em RC para a Marinha. Ainda que o Plano não esclareça a forma de concretização e articulação das medidas numa estratégia clara e integrada, aponta para elementos importantes a refletir e a considerar na definição de um modelo de atuação ajustado ao contexto, designadamente:

- a) A gestão da carreira;
- b) O alinhamento da formação com o SNQ;
- c) O planeamento, definição, conceção, desenvolvimento e monitorização das políticas relacionadas com a formação nas FA;
- d) O papel do CSQ da Defesa e Segurança;
- e) A necessidade de estruturas técnicas especializadas para apoio e orientação formativa e profissional dos militares;
- f) A necessidade de recursos humanos com competências técnicas de conceção, gestão, desenvolvimento e avaliação da formação;
- g) A necessidade de criar programas de reconversão e consolidação profissional no âmbito do ACIAEFDN.

Questionada a DGRDN e a Marinha acerca do ponto de situação da implementação das medidas referidas e respetivas ações previstas²⁴, verifica-se que este se encontra em fase inicial de desenvolvimento, sendo apenas de salientar a criação da Comissão Técnica para a Educação e Formação Profissional (CTEFP)²⁵ em fevereiro de 2021, que virá clarificar e alavancar uma série de medidas e ações por implementar ou desenvolver no âmbito do PAP, ACIAEFDN e do CSQ Defesa e Segurança.

4.1.3. Modelo de formação das praças em RC da Marinha

Tendo em vista a conceção de uma proposta de modelo de formação qualificante para as praças em RC da Marinha, importa compreender de que forma, e em que medida, o atual modelo permite a elevação das qualificações, respondendo à QD3 e OE3.

Tal como descrito no ponto três do apêndice A, a formação das praças contempla a formação inicial e a formação contínua.

²⁴ Respostas obtidas da DGRDN, *e-mail*, 13 de abril de 2022, e do Estado-Maior da Armada (EMA), *e-mail*, 19 de abril de 2022.

²⁵ Constituída por um representante de cada uma das seguintes entidades: DGRDN, Estado-Maior General das Forças Armadas (EMGFA), Marinha, Exército, Força Aérea, Autoridade Marítima Nacional e Autoridade Aeronáutica Nacional.



A primeira, engloba a instrução militar, básica e complementar, para as doze classes/subclasses indicadas no ponto um do apêndice A, sendo a básica comum a todos (através do CFBP, com 181 horas de carga horária) e a complementar específica de cada classe/subclasse (através de cada CFP, com 1.457 horas), perfazendo um total de 1.638 horas de formação inicial para cada classe/subclasse.

Só mediante a conclusão com sucesso da formação inicial, é que as praças ingressam na categoria e iniciam o exercício de funções nas respetivas classes/subclasses, iniciando-se a contagem do período de contrato.

Analisados os 13 planos dos cursos²⁶, verifica-se que a Marinha procedeu à reestruturação dos seus referenciais de formação, integrando UFCD respeitantes a variadas qualificações do CNQ²⁷. Tal permite que as praças vejam parte da formação reconhecida no âmbito de um ou mais percursos de qualificação²⁸, mas não possibilita uma efetiva qualificação completa.

Por forma a compreender o estado do alinhamento da formação com o CNQ e eventual reconhecimento face a qualificações completas, procedeu-se à análise²⁹ dos planos dos cursos (em particular do documento II) e dos referenciais do CNQ³⁰ (ANQEP, 2022a), refletida no Quadro 9 e Gráfico 1.

O Quadro 9 reflete o alinhamento da formação inicial ao CNQ, com indicação, por curso, dos respetivos códigos de UC, número de UC e horas totais de formação do catálogo.

²⁶ Marinha, 2017a, 2019a, 2019b, 2019c, 2019d, 2019e, 2019f, 2019g, 2019h, 2019i, 2019j, 2020a, 2021.

²⁷ Processo concluído entre 2017 e 2021, de acordo com a análise dos registos de alterações dos planos dos cursos.

²⁸ Pelo registo das UFCD concluídas no Sistema Integrado de Gestão da Oferta Formativa (SIGO).

²⁹ Com referência a 17 de abril de 2022.

³⁰ Disponíveis no portal <https://catalogo.anqep.gov.pt/ufcdPesquisa>.



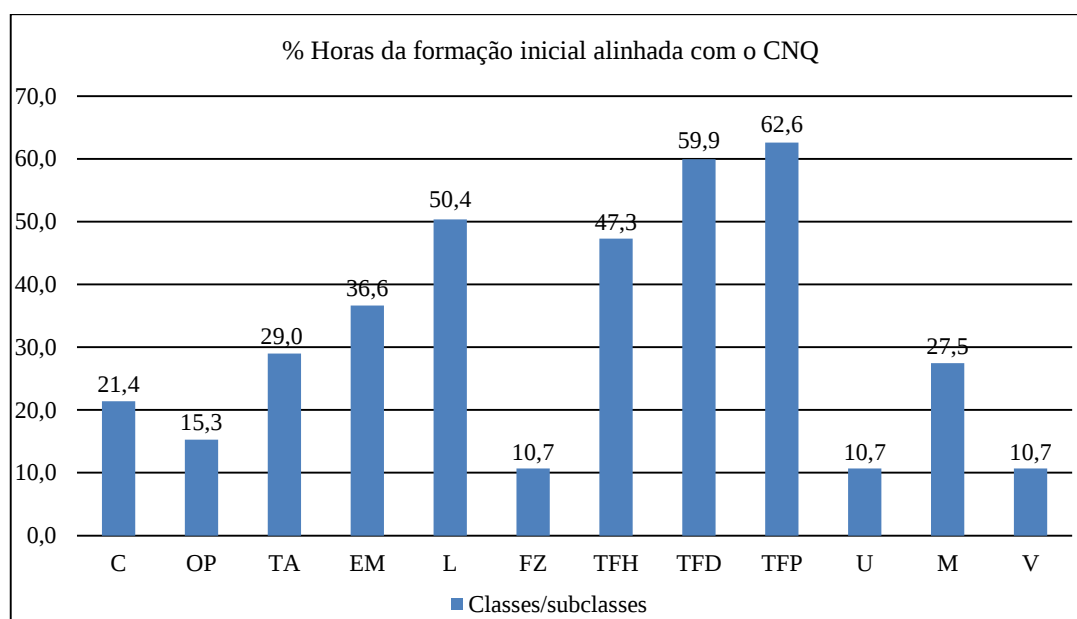
Quadro 9 – Alinhamento da formação inicial ao CNQ

Cursos de Formação Inicial	CFB01	CFP01	CFP02	CFP03	CFP05	CFP06	CFP07	CFP08	CFP09	CFP10	CFP11	CFP12	CFP13
Ano em que foram inseridas as UFCD	2020	2017	2017	2017	2019	2017	2017	2017	2017	2017	2021	2017	2017
Código das UFCD	6459	0349	0349	0349	0349	0349	0349	0349	0349	0349	0349	0349	0349
		6460	6460	6460	6460	6460	6460	6460	6460	6460	6460	6460	6460
		3153	3153	3153	3153	3153	3153	3153	3153	3153	3153	3153	3153
		6458	6458	6458	6458	6458	6458	6458	6458	6458	6458	6458	6458
		6495	6495	6495	6472	6495		6495	6495	6495	6495	6495	
		6499	6499	6499	1199	6499		6499	6499	6499			6499
		6484	6484	6484	6462	6484		6484	6484	6484	6484	6484	
		6497	6497	6497	1203	6497	6497	6497	6497	6497		6497	
		6498	6498	6498	6586	6498		6498	6498	6798		6498	
		3225		0932	6471	0575	6494	8259	8259	8259		6481	5014
		6496		3869	6470	0576		7731	7731	7731		6482	
		6120		4903	0904	0577		3297	3297	3297		6513	
		0825		0852	6464	3558		8297	8297	8297		6506	
				0857	6465	0622		4668	4668	4668		6487	
				6767	6767	0649		9241	9241	9241		6488	
				1023	6463	0670		8339	8339	8339		6483	
				1024		1054		8283	8334	1762			
						8220		4667	8342	5302			
						6221		8284	8343	9242			
						0574		4662	3353	1750			
						6214		8292	8338	5303			
						6215		8291	8340	1767			
						6216		8294	8341	1770			
						6219			8333	9235			
									8336	8216			
									8337	9236			
									8332	8215			
										8293			
										1764			
N.º UFCD	1	13	9	17	16	22	6	23	27	29	6	16	6
N.º horas totais do CNQ	25	325	225	450	575	800	150	750	950	1000	150	425	150

LEGENDA	
Nível (QNQ) da(s) qualificação(ões) onde se insere a UFCD	
	Percurso de Qualificação de Nível 2
	Percurso de Qualificação de Nível 4
	Percurso de Qualificação de Nível 2/4
	Percurso de Qualificação de Nível 2/4/5
	Percurso de Qualificação de Nível 4/5
Número de horas da UFCD	
NEGRITO	50H
NORMAL	25H
Observações	
Vermelho	UFCD entretanto alterada ou extinta do CNQ
Cursos	
CFBP	Curso de Formação Básica de Praças
CFP01	Curso de Formação de Praças (CFP) Comunicações
CFP02	CFP Operações
CFP03	CFP Técnicos de Armamento
CFP05	CFP Eletromecânicos
CFP06	CFP Administrativos
CFP07	CFP Fuzileiros
CFP08	CFP Cozinheiros
CFP09	CFP Despenseiros
CFP10	CFP Padeiros
CFP11	CFP Mergulhadores
CFP12	CFP Manobra
CFP13	CFP Condutores Mecânicos de Automóveis

Fonte: Autor. Informação da Marinha Portuguesa e da ANQEP.

O Gráfico 1 reflete, para cada classe/subclasse, a percentagem de horas de formação inicial com correspondência ao CNQ.

**Gráfico 1 – Indicador de alinhamento da formação inicial ao CNQ**

Fonte: Autor.

No total dos 12 percursos de formação inicial das praças em RC da Marinha, existe atualmente correspondência para 93 UFCD do CNQ, as quais são referentes a variados percursos de qualificação³¹ e de diferentes níveis de qualificação. Contudo, verifica-se uma grande diferença e desigualdade entre os percursos de formação das 12 classes/subclasses³², destacando-se os FZ como a classe com menos percentagem de correspondência de horas com o CNQ (10,7%) por contraposição com os TFP que revelam maior percentagem (62,6%).

Apesar da percentagem de horas correspondentes, auxiliar a compreender o estado do alinhamento da formação ao CNQ, este não se revela um indicador suficiente para perceber em que medida a formação desenvolvida para cada classe/subclasse é reconhecida ou não face a uma dada qualificação completa. Neste sentido, efetuou-se a análise do indicador de qualificação, ou seja, correspondência da formação proporcionada pela Marinha em cada classe/subclasse com a componente tecnológica/profissional dos referenciais de formação do CNQ³³. Esta análise permite constatar que o índice de qualificação na componente tecnológica para um único percurso qualificante, varia de um mínimo de 18,8%³⁴ para os FZ

³¹ Cada curso contempla UFCD de uma variedade de qualificações distintas e integradas nos níveis 2 e/ou 4 e 5 do QNQ.

³² Vide ponto 1 do apêndice A para consultar as classes/subclasses existentes.

³³ Para cada qualificação, o CNQ contempla um referencial para a componente de formação de base e um referencial para a componente de formação tecnológica.

³⁴ 150 horas de UFCD (6 UFCD de 25 horas do percurso de qualificação 840278) das 800 horas que compõem o total da carga horária da formação tecnológica prevista no CNQ para a referida qualificação.



(relativamente à qualificação de nível 2 – 840279 Marinheiro/a), a um máximo de 54,3%³⁵ para os TFD (relativa à qualificação de nível 4 – 811184 Técnico/a de Restaurante/Bar).

No que respeita à formação contínua das praças, onde se insere a restante formação proporcionada ao longo do período de prestação do serviço efetivo em RC, verifica-se que a Marinha promove, no âmbito do SFPM, cursos de formação “relacionados com o desempenho das funções associadas aos diferentes cargos” (MESUP1, 2017b, p. 2.7).

Desde a extinção do CNED, que a Marinha não dispõe de capacidade edificada para a elevação efetiva das qualificações de nível não superior dos seus militares. Assim, no âmbito do desenvolvimento de processos que habilitem a obtenção do nível secundário para as praças admitidas com habilitações inferiores, e sendo esta uma ação prevista na medida B.2.1 do PAP (ação B.2.1.6), a Marinha, em colaboração com o CQ AP - Defesa Nacional, apenas procede à articulação dos pedidos para a frequência destes percursos³⁶. Desde a criação deste CQ, em janeiro de 2019, concluíram o 12.º ano 33 militares dos QP e encontram-se a frequentar 3 militares do RC (MDN, 2022, p. 30). Outra das vias alternativas utilizadas é o Ensino Secundário Recorrente a Distância (ESR@D)³⁷.

Constata-se ainda que não existe uma estrutura expressamente designada para o acompanhamento efetivo e centralizado relativamente aos percursos de qualificação eventualmente desenvolvidos pelas praças, encontrando-se o processo essencialmente assente na divulgação de informação através dos Programas de Tutoria e na eventual monitorização pelos tutores destes programas (MDN, 2022, p. 30)³⁸.

Em suma, apesar do esforço desenvolvido, e da forte componente de formação inicial proporcionada, o atual modelo de formação das praças não confere a obtenção de um nível

³⁵ 625 horas de UFCD (18 UFCD, das quais 7 de 25 horas e 11 de 50 horas, do percurso de qualificação 811184) das 1.150 horas que compõem o total da carga horária da formação tecnológica prevista no CNQ para a referida qualificação.

³⁶ De acordo com *e-mail* da DF da Marinha, de 28 de abril de 2022, o CQ AP – Defesa Nacional, proporciona processos de RVCC através de parceria com o CQ de Alverca. A coordenação é efetuada pela DF, que articula diretamente com o CQ de Alverca.

³⁷ A articulação é efetuada pela DGRDN através do seu Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego (CIOFE), mediante iniciativa e inscrição dos militares (*e-mail* da DF, de 28 de abril de 2022). Neste âmbito não foi facultada informação do indicador de atividade pela DGRDN e/ou pela Marinha.

³⁸ Desde fevereiro de 2018 que a Marinha, através do Gabinete de Carreiras e Recolocação Externa (GCRE) da Direção de Pessoal (DP), desenvolve os Programas de Mentoria para o Regime de Contrato (PMRC) e Tutoria para a Qualificação Individual (PTQI) que se destinam “a promover o acolhimento e integração de militares em RC e a sua valorização pessoal e profissional, contribuindo para o aumento da taxa de retenção” (Marinha, 2021). Contudo, da análise dos relatórios de avaliação dos referidos programas referentes aos anos de 2019 e 2020 (documentos não publicados, fornecidos pela DP, *e-mail*, 27 de abril de 2022) verifica-se não existir recolha de informação relativa a eventuais processos formativos frequentados pelas praças em RC para elevação das qualificações, nem indicadores de acompanhamento neste âmbito.



de qualificação do QNQ, nem se encontra planeado um modelo de intervenção concreto para a prossecução deste objetivo de elevação efetiva das qualificações escolares e profissionais.

4.1.4. O perfil das praças em RC na Marinha

Para que um modelo de formação permita a elevação das qualificações de modo eficiente e respondendo à QD4 e OE4, revela-se necessário conhecer, com detalhe, o perfil do público-alvo, em particular no que se refere às habilitações académicas e idade, aspetos essenciais a um adequado diagnóstico de necessidades de formação e a uma procura ajustada de soluções formativas robustas, estáveis e integradas no contexto particular que caracteriza a Marinha.

Partindo da informação disponível nos anuários da Marinha, verifica-se que, em 2020, registavam-se 786 praças RC (Marinha, 2020b, p. 122), correspondendo a 10,6 % do efetivo (7.399).

Pela análise do Gráfico 2³⁹, verifica-se, quer no total de efetivos militares, como nas praças em RC, uma taxa elevada de militares com habilitações inferiores ao nível secundário, e uma tendência de aumento nas praças em RC, de algum modo contrária ao previsto⁴⁰. Em termos absolutos, e tomando como referência o ano de 2020, a Marinha contava com 1.990 (26.9%) militares com habilitações inferiores ao nível secundário, dos quais 167 praças em RC⁴¹.

³⁹ Concebido a partir da informação dos anuários disponíveis (Marinha, 2016, p. 115, 2017c, p. 119, 2018, p. 119, 2019l, p. 125, 2020b, p. 122).

⁴⁰ Com a extensão da escolaridade obrigatória para 12 anos, em 2009, era expectável que a partir do ano letivo 2015-2016 se comesse a fazer sentir um decréscimo de ingressos de praças em RC com habilitações inferiores ao nível secundário, verificando-se uma tendência contrária, ainda que ligeira, que importará acompanhar ao longo do tempo.

⁴¹ Correspondendo a 21,3 % do total de praças em RC.

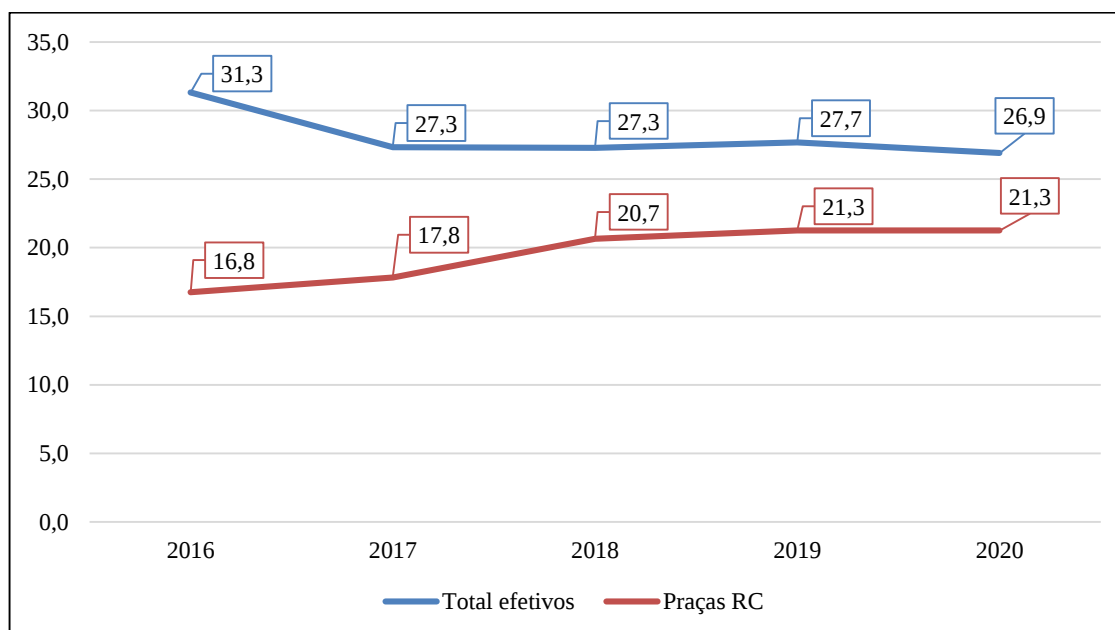


Gráfico 2 – Militares com habilitações inferiores ao nível secundário (%)

Fonte: Autor. Dados da Marinha Portuguesa.

Ainda assim, a maioria das praças em RC detém o nível secundário (nível 3 QNQ), reforçando a necessidade de procurar soluções formativas que lhes permitam obter o nível 4 do QNQ.

Da análise do Gráfico 3, pode constatar-se que, em 2020, a maioria das praças RC que apresentam habilitações inferiores ao nível secundário, detém apenas o 9.º ano (nível 2 do QNQ) (146-87,4%) seguindo-se os que possuem o 11.º ano⁴² (21-12,6%). Este cenário de distribuição tem-se mantido estável ao longo dos anos, apontando a necessidade de proporcionar soluções formativas ajustadas para responder a perfis prioritariamente centrados no nível 2 do QNQ para a obtenção do nível 3 do QNQ (nível secundário – componente escolar).

⁴² Deixaram de existir, em 2020, Praças RC com o 6.º ano, eventualmente incorporadas por volta de 2013.

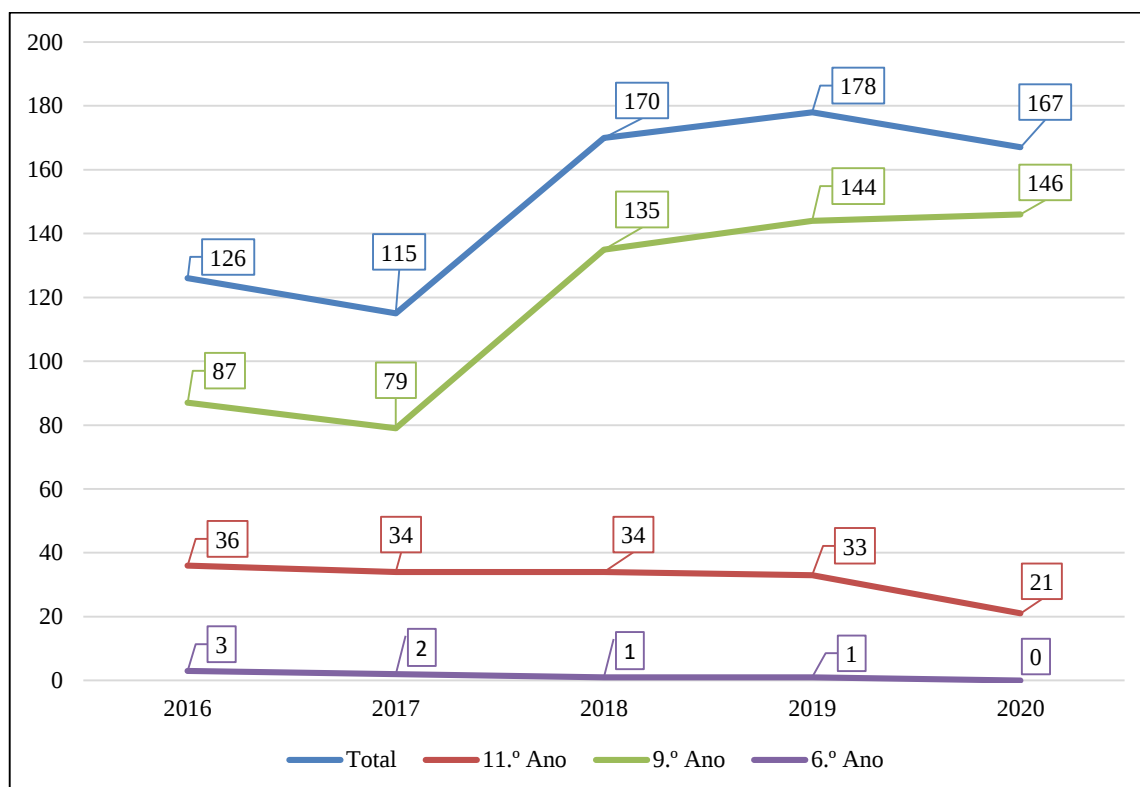


Gráfico 3 – Número de praças em RC da Marinha com habilitações inferiores ao nível secundário

Fonte: Autor. Dados da Marinha Portuguesa.

Analisado o perfil de ingresso, verifica-se um quantitativo anual variável, entre 2016 e 2021, de um mínimo de 91 (em 2020) a um máximo de 202 (em 2021) praças em RC⁴³. Partindo dos cálculos efetuados no período de seis anos, aponta-se uma estimativa de 17,5% militares que ingressam com habilitações inferiores ao 12.º ano⁴⁴. O gráfico que se segue apresenta a distribuição anual das habilitações/qualificações de ingresso das praças em RC.

⁴³ Análise efetuada após tratamento dos dados fornecidos pela DP (*e-mail*, 26 de abril de 2022).

⁴⁴ Estimativa efetuada com base no total de ingressos nos seis anos (881) e no total de praças RC que ingressaram com habilitações inferiores ao 12.º ano (154).

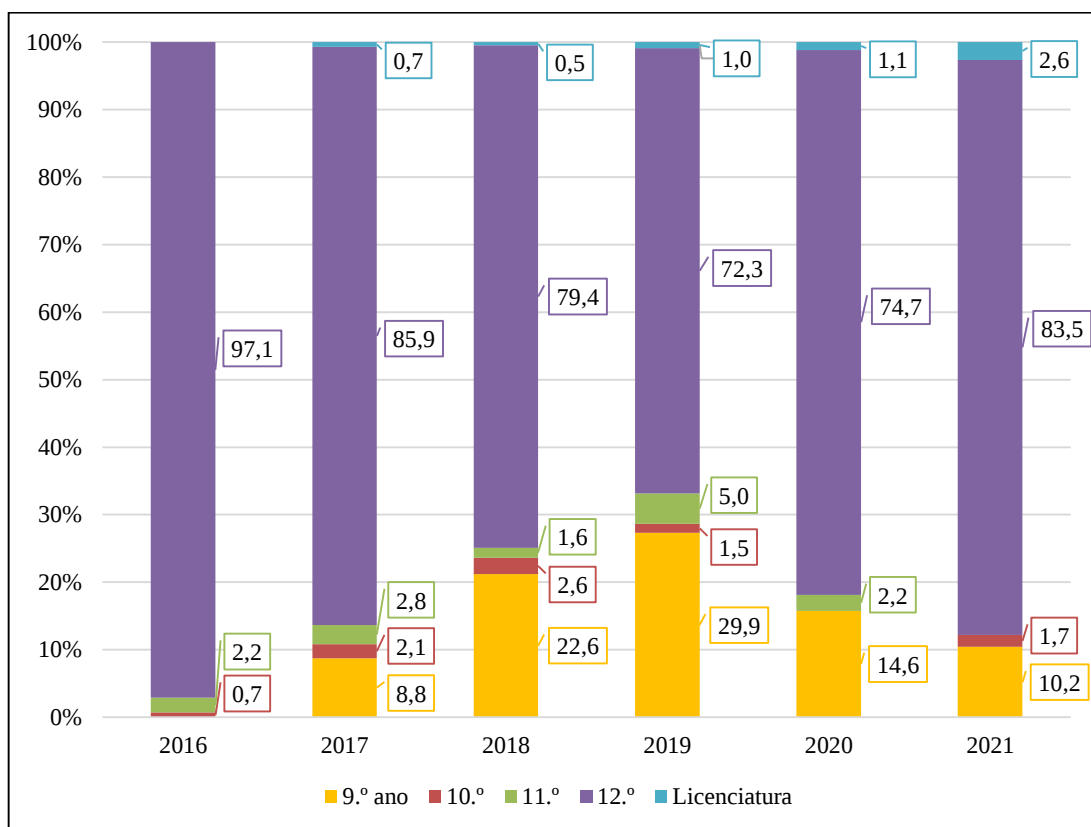


Gráfico 4 – Habilitações das praças em RC aquando do ingresso

Fonte: Autor. Dados da Marinha Portuguesa.

No que se refere à idade, constata-se uma média de idade de ingresso de 22 anos, não se registando relação entre a idade e o nível de habilitação⁴⁵. De outro modo, o perfil de ingresso das praças caracteriza-se por uma diversidade de idades que deverá ser considerada na conceção do modelo para a elevação das qualificações, a qual pode variar entre os 19 (idade mínima no ingresso) e os 32 anos (idade máxima no sexto ano de contrato).

4.1.5. Instrumentos, modalidades e recursos disponíveis

Para a conceção de um modelo de formação das praças em RC qualificante, e em resposta à QD5 e OE5, efetuou-se um levantamento e análise dos instrumentos, modalidades e recursos atualmente disponíveis e com interesse direto face ao contexto em estudo, explicitando-se de que forma estes podem ser utilizados. Neste sentido, atendeu-se ao perfil das praças em RC e às necessidades de formação já identificadas nas anteriores secções.

Nesta análise foram identificados como principais estruturas, instrumentos e recursos do SNQ a utilizar, os seguintes:

⁴⁵ Cálculo e análise efetuados com base nos dados fornecidos pela DP (*e-mail*, 26 de abril de 2022) referentes ao período de 2016 a 2021.



a) CNQ:

Para que a formação desenvolvida na Marinha seja integrada no SNQ e corresponda a percursos de educação e formação qualificantes, os seus referenciais deverão constar no CNQ, cuja estrutura e organização se encontra definida na Portaria n.º 781/2009, de 23 de julho. De salientar a recente alteração na metodologia de desenho das qualificações em implementação, para uma lógica “mais centrada em competências e resultados de aprendizagem, e menos em conteúdos formativos”, explicitada no guião publicado (ANQEP, 2021, p. 3).

Para cada qualificação deverá ser elaborado o “Referencial de Competências da Qualificação”, “Referencial de Formação para a Qualificação” e “Instrumentos de Avaliação de Competências em RVCC Profissional” (este último quando aplicável).

Apesar do CNQ visar contemplar todas as qualificações associadas ao exercício de uma profissão ou atividade profissional, em Portugal vigora o princípio da liberdade de escolha de profissão, constante no n.º 1 do art.º 47.º da Constituição da República Portuguesa (Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto, p. 4649). Pelo que, “para limitar o acesso e o exercício de uma profissão, tornando-a regulamentada, é necessário que existam condições objetivas que fundamentem a restrição de direitos, liberdades e garantias, devendo ser observado o princípio da proporcionalidade”⁴⁶ (DGERT, 2022).

Neste sentido, importa reforçar que as qualificações contempladas no CNQ não correspondem necessariamente a requisitos estabelecidos para o exercício da profissão ou atividade profissional, embora as que correspondam a requisitos de qualificação e formação associados a profissões regulamentares devam estar nele contempladas⁴⁷.

Face ao exposto, e sendo as profissões das FA regulamentadas, emerge como pertinente e necessária, a integração no CNQ das qualificações de nível não

⁴⁶ A Lei n.º 2/2021, de 21 de janeiro, estabelece o regime de acesso e exercício de profissões e de atividades profissionais e o regime aplicável à avaliação da proporcionalidade prévia à adoção de disposições legislativas que limitem o acesso a profissão regulamentada, ou a regulamentar, ou o seu exercício, transpondo a Diretiva (UE) 2018/958 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, e revogando o Decreto-Lei n.º 37/2015, de 10 de março.

⁴⁷ A título de exemplo, de referir que a alínea iii) do ponto 3.2.3 da RCM n.º 173/2007, de 7 de novembro, estabelece que o “SRAP deve assegurar a necessária compatibilização e articulação com o SNQ, de forma a garantir que os referenciais de formação exigíveis para acesso às profissões regulamentadas são os mesmos que se encontram consagrados no Catálogo” (p. 8143).



superior associadas a estas profissões, em particular as associadas à categoria de praças da Marinha. Tal permite valorizar as carreiras militares e reconhecer o nível de qualificação desenvolvido nos percursos de formação requeridos para ingresso na categoria e exercício da atividade profissional correspondente, integrando-se plenamente no SNQ⁴⁸. Toda a formação para ingresso nas diferentes categorias da Marinha, à exceção da categoria de praças, encontra-se integrada no sistema nacional e seu nível de qualificação reconhecido, ainda que em áreas estritamente militares.

De assinalar que, ao integrar as qualificações das profissões das FA no CNQ, os perfis profissionais e respetivos referenciais de formação e de competências, passam a estar acessíveis ao sistema nacional de emprego, permitindo que o tecido empresarial e outras organizações da vida ativa civil possam reconhecer nos vários perfis profissionais desenvolvidos pela Marinha, respostas às suas necessidades de recrutamento. Colocaria assim as FA, em particular a Marinha, numa posição parceira e competitiva, que responde, não apenas a necessidades específicas de formação das FA, mas também a eventuais necessidades do mercado de emprego nacional.

b) CSQ Defesa e Segurança

Para incluir as qualificações das praças da Marinha no CNQ, é preponderante o recurso ao CSQ Defesa e Segurança, através do elemento representante da Marinha que o compõe, no sentido de propor a integração de 12 qualificações na respetiva área de educação e formação⁴⁹ “863 – Segurança Militar”.

c) Rede de CQ

Tanto no processo de elevação efetiva das qualificações, como no processo de diagnóstico e orientação para percursos de qualificação, e ainda na articulação com a rede de entidades formadoras do SNQ⁵⁰, os CQ emergem como estruturas basilares. Estruturas estas, cuja regulamentação mais recente, ainda lhe confere maior flexibilidade e condições de eficiência nas atividades desenvolvidas (ANQEP, 2022b, p. 13). Neste sentido, a criação de um CQ da Marinha,

⁴⁸ Conforme n.º 4 do art.º 75.º do EMFAR.

⁴⁹ Da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), aprovada pela Portaria n.º 256/2055, de 16 de março.

⁵⁰ Nas quais se incluem, nos termos do n.º 1 do artigo 16.º do atual regime jurídico do SNQ (Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro), as entidades formadoras do SFPM, enquanto “entidades formadoras integradas noutros ministérios ou noutras pessoas coletivas de direito público”.



aproveitando o investimento no alargamento da rede de CQ da AP, como na promoção de mecanismos efetivos com CQ já existentes, como o da Defesa, deverão ser considerados numa estratégia integrativa para a Marinha.

Das várias modalidades de formação⁵¹ previstas no artigo 9.º do regime jurídico do SNQ⁵², com interesse para a elevação das qualificações das praças em RC da Marinha dos níveis 2 para 3 ou 4, e de nível 3 para 4 do QNQ, salientam-se as apresentadas no Quadro 10 do apêndice D⁵³. Em resumo, identificam-se como modalidades mais adequadas atendendo ao perfil das praças em RC e à dinâmica de funcionamento destas modalidades, face ao contexto de trabalho na Marinha, que obriga a modalidades mais flexíveis e com possibilidade de utilização de metodologias de ensino à distância, as seguintes:

- a) Os cursos EFA, com durações variáveis entre, aproximadamente, as 315 e as 2.010 horas, correspondentes a sete percursos formativos consoante o perfil de entrada e de saída esperado e de acordo com as três vertentes possíveis: escolar, profissional, ou dupla certificação);
- b) Os processos de RVCC, também eles nas vertentes escolar, profissional ou de dupla certificação, com uma estimativa de duração média entre 6 a 12 meses.
- c) As FMC, embora estas por si só não garantam a elevação das qualificações. Apesar de serem progressivamente capitalizadas as UFCD realizadas, estas só conferem o diploma de qualificação completa desde que completado um dado percurso qualificante e mediante uma validação final perante uma comissão de avaliação e certificação (CAC)⁵⁴ num CQ. Esta modalidade é mais utilizada para responder a necessidades de formação contínua específicas ou como percursos formativos complementares aos processos de RVCC.

⁵¹ Não foram consideradas modalidades ou tipologias como os Cursos de Aprendizagem (CA), Cursos Profissionais (CP), Cursos de Planos Próprios (CPP), ou de ensino recorrente (como o ESR@D) por variadas razões, entre as quais se destacam as seguintes: não abarcarem todo o perfil das praças (*e.g.*, CA, CP e CPP têm limite de idade os 25 anos); por se revelarem percursos mais morosos (cerca de 3 anos); menos suscetíveis de adaptação a metodologias de ensino à distância e/ou a regimes de funcionamento pós-laboral. Contudo, e em particular o ESR@D [experiência piloto idêntica à desenvolvida pelo extinto CNED, atualmente regulada pela Portaria n.º 254/2016, de 26 de setembro, e desenvolvida pela Escola Secundária de Camões, em Lisboa, e a Escola Secundária Felismina Alcântara em Mangualde (Despacho n.º 11978/2016, de 28 de setembro)], e enquanto não for extinto, poderá ser uma vida adequada para situações muito específicas, a avaliar aquando dos processos de diagnóstico e orientação a efetuar no âmbito dos CQ, não devendo por isso ser diretamente encaminhados para esta modalidade sem a devida avaliação.

⁵² Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro.

⁵³ Atendendo à regulamentação em vigor à data de 29 de abril de 2022.

⁵⁴ “Herdeiras das comissões técnicas” (Portaria n.º 62/2022, de 31 de janeiro, p. 20).



Ainda de salientar a possibilidade, recentemente regulamentada, dos CQ poderem desenvolver a sua atividade à distância⁵⁵, respondendo a uma das maiores dificuldades no sucesso de processos de elevação das qualificações nos militares da Marinha. De referir também, face à sua pertinência no contexto da Marinha, que existe uma aposta nacional da utilização de metodologias de ensino à distância, tendo a recente regulamentação integrado e estipulado a sua utilização, não apenas nos processos de RVCC, mas também nas modalidades de cursos EFA e FMC, que passaram a poder ser realizadas, total ou parcialmente, à distância, desde que comprovadamente reunidas as condições técnicas e pedagógicas necessárias para garantir a qualidade da formação⁵⁶.

Das recentes alterações regulamentares é ainda de ressaltar a atribuição de um incentivo de natureza financeira aos adultos que, no âmbito dos processos de RVCC (art.º 17.º da Portaria n.º 61/2022, de 31 de janeiro, p. 12) obtenham uma certificação escolar ou profissional, podendo ser um mecanismo a recorrer pelas FA neste esforço de elevação das qualificações dos seus militares e de tornar a carreira das praças em RC mais atrativa.

Em matéria de financiamento, e para além do financiamento previsto no âmbito do orçamento do Estado para as áreas governativas da Defesa Nacional, Educação, e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, importa sublinhar que, quer os CQ, como as várias modalidades RVCC, EFA e FMC, são ainda passíveis de financiamento comunitário⁵⁷.

4.2. Fase II – *Design* e *Conceção*

Dos resultados obtidos na fase de análise e exploração, procedeu-se à conceção do protótipo do modelo estratégico de formação das praças em RC para a elevação das qualificações, contemplando novas abordagens para o modelo de formação atual da Marinha e explicitando de que forma este pode ser ajustado, dando-se assim resposta à QD6 e OE6.

Apresentado no apêndice E, o modelo contempla três objetivos estratégicos (OEM), cada um referente a uma área de intervenção. Para cada OEM/área de intervenção foram definidas medidas, pressupostos e considerações para a sua implementação, e respetivos efeitos desejados.

⁵⁵ Apesar de existirem já algumas experiências nesta área, como é exemplo o CQ do CITEFORMA com o processo RVCC escolar de nível secundário (Citeforma, 2020), a recente Portaria n.º 66/2022, de 31 de janeiro, veio prever que os CQ possam desenvolver as suas atividades, total ou parcialmente, à distância (n.º 3 do art.º 4.º, p. 23).

⁵⁶ N.º 9 do art.º 8.º da Portaria n.º 86/2022, de 4 de fevereiro, e n.º 7 do art.º 12.º da Portaria n.º 66/2022, de 1 de fevereiro.

⁵⁷ De acordo com: art.º 16.º da Portaria n.º 61/2022, de 31 de janeiro; art.º 14.º da Portaria n.º 86/2022, de 4 de fevereiro; e art.º 16.º da Portaria n.º 66/2022, de 1 de fevereiro de 2022.



Em síntese, o modelo assenta em três vetores chave:

- a) Revisão do perfil profissional e da formação inicial das praças de modo a integrar as respetivas qualificações associadas ao exercício das profissões militares no CNQ e a integração plena, no SNQ, da formação proporcionada. Tal permitirá conferir o nível 4 do QNQ aos militares incorporados com o nível secundário ou equivalente (nível 3) e contribuir para a obtenção do nível 4 aos militares incorporados com habilitações inferiores (do 9.º ao 11.º ano – nível 2).
- b) Edificação da capacidade na Marinha para a elevação das qualificações, através de um CQ próprio, possibilitando que os militares incorporados com habilitações inferiores ao secundário, concluam o nível secundário⁵⁸ (3 do QNQ) e nível 4⁵⁹, criando condições para que possam desenvolver a sua carreira nos quadros permanentes.
- c) Otimização da capacidade para promover a obtenção de qualificações não estritamente militares do CNQ, desenvolvendo programas de reconversão e consolidação profissional, através do CQ e dos respetivos processos de RVCC para os níveis 2, 4 ou 5, bem como de outras modalidades de ensino e formação. Tendo em vista a inserção na vida ativa civil após o término do contrato, estes programas deverão estar acessíveis às praças em RC, a partir do término do terceiro ano de contrato.

De outro modo, pela análise das figuras 3 e 4 podemos comparar o atual modelo de formação das praças, e os seus efeitos na elevação das qualificações, com o modelo proposto.

⁵⁸ Através de processos de RVCC e/ou outras modalidades de ensino e formação como cursos EFA ou FMC.

⁵⁹ Adicionando ao nível 3 concluído, a componente de formação tecnológica de nível 4 efetuada na formação inicial para ingresso, objeto de validação perante uma Comissão de Avaliação e Certificação no CQ.

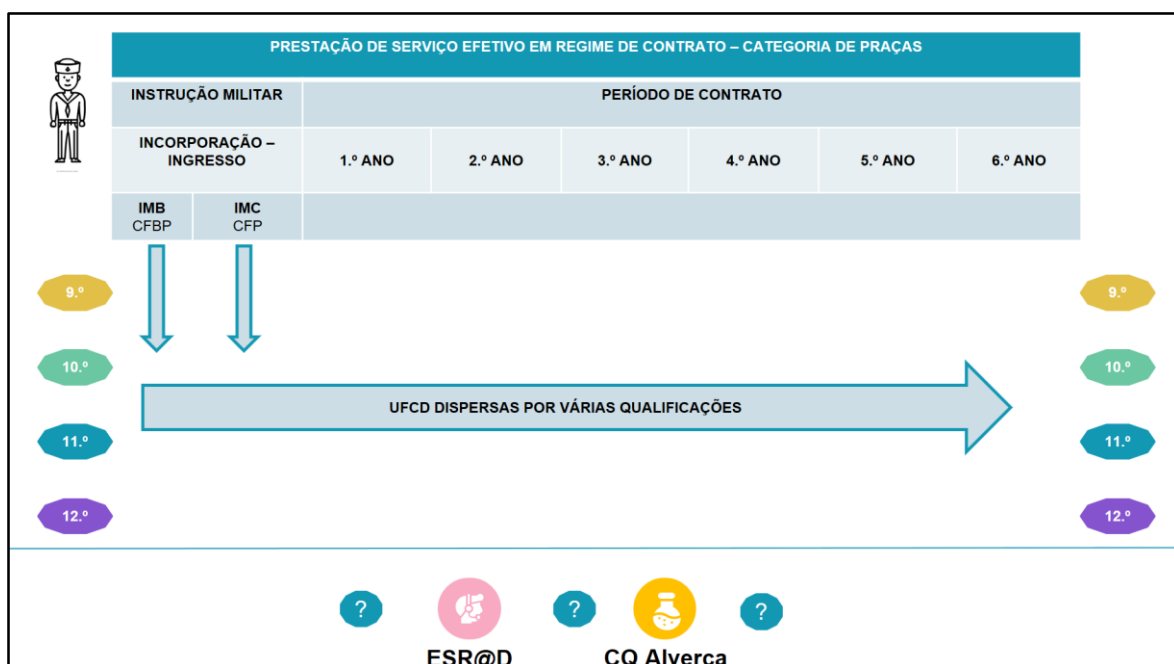


Figura 3 – Modelo atual de formação das praças em RC da Marinha

Fonte: Autor.

Enquanto o modelo atual não garante a elevação das qualificações durante o período de contrato, o modelo proposto possibilita a elevação das qualificações em, pelo menos, três momentos da prestação de serviço efetivo, designadamente na IMC, no início do período de contrato e na fase final do mesmo.

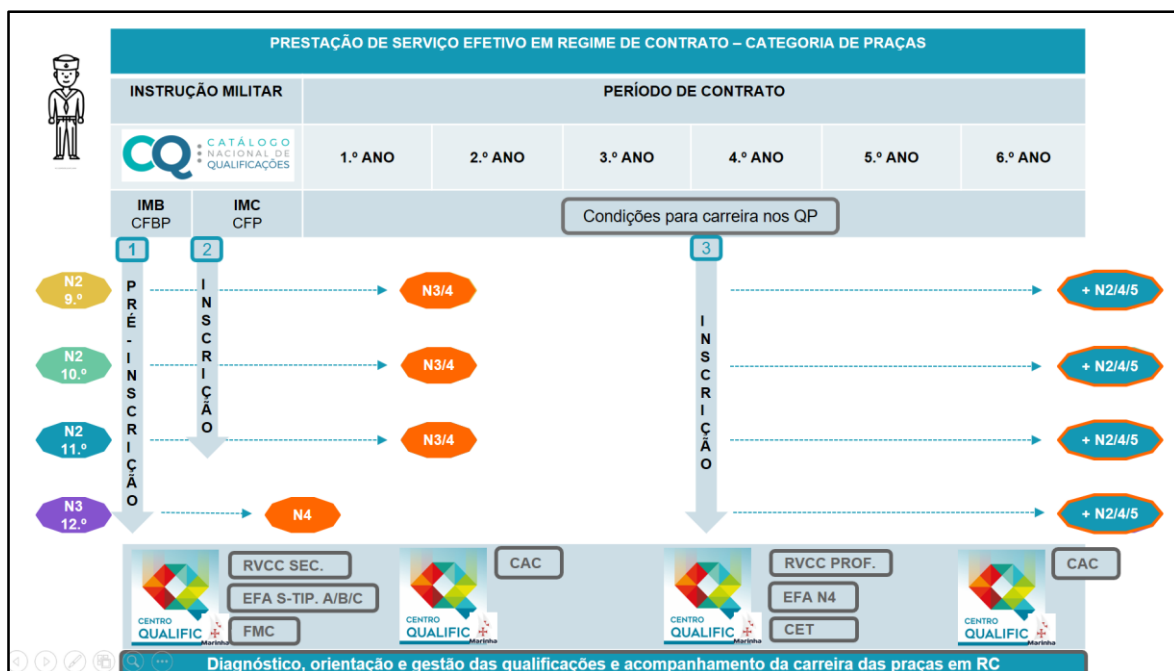


Figura 4 – Proposta de modelo de formação das praças em RC da Marinha

Fonte: Autor.



O modelo proposto prevê a pré-inscrição e registo no CQ da Marinha de todas as praças em RC, aquando da sua incorporação, iniciando-se o processo de diagnóstico e orientação para elevação das qualificações das praças com habilitações inferiores ao nível secundário (nível 3 do QNQ), passando estes a inscritos após a conclusão, com sucesso, da instrução básica (CFBP), e encaminhados para processos de RVCC, cursos EFA e FMC, consoante o processo de diagnóstico e orientação, podendo o CQ articular-se com outras entidades formadoras do SNQ, incluindo as que integram o SFPM. Enquanto as praças que ingressam com o nível secundário obtêm o nível 4 do QNQ com a conclusão com sucesso da instrução complementar (CFP)⁶⁰, as que têm habilitações inferiores necessitam de concluir primeiro o nível 3 para que, com o CFP concluído, possam obter o nível 4⁶¹.

Deste modo, o modelo permite não apenas a obtenção do nível 4 a todas as praças em RC, mas também garantir o nível de qualificação necessário para ingresso nos QP e assim garantir as condições necessárias à continuação de uma carreira nas FA.

Contudo, apesar de elevar o nível de qualificação para nível 4, cumprindo com os objetivos políticos definidos, o modelo embora contribua, não garante a sua reinserção na vida civil assim que terminado o período de contrato, atendendo a que as qualificações são estritamente militares.

Neste sentido, o modelo prevê que concluídos, pelo menos, os três anos do período de contrato, as praças possam inscrever-se no CQ para programas de reconversão e consolidação profissional, nos quais os CQ poderão dinamizar processos de RVCC profissional e/ou encaminhar para percursos de qualificação como cursos EFA e CET, permitindo obter outras qualificações de nível 2, 4 ou 5 respeitantes a profissões e atividades profissionais do mercado nacional de emprego.

Permite ainda garantir a existência de um centro especializado em qualificação de adultos na Marinha, responsável pelo diagnóstico, orientação e gestão das qualificações das praças em RC, e pelo seu acompanhamento ao longo do período de prestação do serviço efetivo. Esta capacidade edificada, possibilita ainda contribuir para a redução do défice de qualificações dos restantes militares da Marinha que apresentam habilitações inferiores ao nível secundário.

Trata-se de uma abordagem, para a qual existem vários instrumentos e recursos de âmbito nacional, da DN, e da Marinha que a sustentam, permitindo inserir plenamente a

⁶⁰ Uma vez que a formação inicial se encontra inscrita no CNQ e confere nível 4 do QNQ.

⁶¹ Sujeito a processo de validação no CQ por Comissão de Avaliação e Certificação (CAC).



formação da Marinha no SNQ, elevar de forma efetiva as qualificações e contribuir para um modelo de profissionalização mais atrativo e capaz na retenção de talento. Um modelo que devolve à sociedade civil, pessoas mais desenvolvidas e qualificadas e que simultaneamente irá contribuir para incrementar o recrutamento.

4.3. Fase III – Avaliação e Reflexão

A avaliação do protótipo do modelo de formação proposto foi efetuada por meio da dinamização de um *Focus Group* com *stakeholders* da DF da Marinha.

Numa primeira parte foi apresentado, numa dinâmica interativa e reflexiva, o protótipo do modelo de formação concebido, por forma a proceder-se à sua análise e a recolher informação e contributos para o seu eventual ajuste e refinamento. Na segunda parte procedeu-se à avaliação do modelo com base nos oito fatores de análise definidos.

Da dinâmica efetuada resultou a validação do modelo apresentado sem necessidade evidente de reajuste, tendo sido efetuadas algumas conclusões e considerações:

- a) A criação de um CQ próprio na Marinha, dada a eventual dificuldade de obter recursos humanos, poderá eventualmente ser substituída por um CQ já existente. Contudo, este deverá apresentar capacidade para se adaptar ao contexto da Marinha e para desenvolver a sua atividade através de modalidades à distância, apresentando resultados adequados, eficientes e alinhados com a Carta da Qualidade dos CQ.
- b) A Diretiva Estratégica da Marinha (Marinha, 2022, p.11), divulgada em abril⁶², contempla no âmbito da iniciativa estratégica 13, “A redução do número de classes de praças...” o que, a efetivar-se, poderá implicar o ajuste do modelo proposto de 12 qualificações a inserir no CNQ para um número inferior.
- c) Efetuada a análise de fatores, o modelo proposto:
 - i) Permite elevar as qualificações das praças em RC, ou seja, permite cumprir os objetivos e necessidades identificadas, revelando-se eficaz;
 - ii) É adequado ao contexto onde se pretende aplicar, ou seja, à Marinha e ao perfil das praças que esta integra;
 - iii) Apresenta robustez ao explicitar de que forma e com que meios se pode proceder à sua implementação, ainda que possam surgir algumas dificuldades na fase de implementação;

⁶² Na página da intranet da Marinha.



- iv) Apresenta viabilidade, ou seja, identifica a capacidade na Marinha para implementar o modelo, ainda que implique reforço de recursos, especialmente humanos;
- v) Descreve como obter os meios e os recursos necessários para garantir a existência de capacidade de implementação na Marinha, demonstrando ser exequível⁶³;
- vi) Apresenta-se integrado no sistema nacional de ensino e formação, ou seja, alinhado e inserido no SNQ;
- vii) Em termos de impacto, apresenta potencial para contribuir para a atração e inserção no mercado de trabalho das praças em RC. Já quanto ao impacto na retenção, a análise não se revela tão óbvia. Se por um lado a elevação das qualificações promove a continuidade nas FA, nomeadamente no desenvolvimento de um percurso nos QP, por outro lado, poderá ser motivo para as praças adquirirem melhores condições de reinserção no mercado de trabalho e, conseqüentemente, abandonarem as FA antes do término do período máximo do contrato.
- viii) No que respeita a responsabilidade social, considera-se que o modelo permite beneficiar a coletividade, seja ela relativa ao público interno à Marinha como à sociedade em geral.

Desta fase do DBR resulta a validação do protótipo do modelo de formação proposto, passando este a proposta de modelo final a implementar.

De salientar que a alternativa à criação de um CQ próprio na Marinha, pela utilização de um CQ já existente, ainda que devidamente adaptado ao contexto particular, não permitirá garantir a função de gestão das qualificações e acompanhamento da carreira das praças em RC pensada e apropriada para um CQ da Marinha. A efetivar-se o recurso a um CQ externo, deverão ser garantidas, transferidas e centralizadas estas funções numa estrutura própria da Marinha, a qual se articule com o CQ em funcionamento, com o devido enquadramento em normativo e procedimento documentado.

⁶³ Embora o modelo proposto se mostre exequível concetualmente, do ponto de vista da implementação, devemos considerar exequibilidade potencial, uma vez que carece de validação ao nível superior pelas entidades competentes. Tendo em vista reforçar a sua exequibilidade na implementação, importa referir a possibilidade do CQ da Marinha poder ter como público-alvo, não apenas militares da Marinha, mas dos outros ramos das FA. De outro modo, a Marinha poderia edificar e responsabilizar-se pelo funcionamento de um CQ das FA, com recursos partilhados.



5. Conclusões

Face aos desafios impostos pelo modelo de profissionalização das FA, e atendendo ao papel fundamental da formação na atração, recrutamento, retenção e reinserção dos militares em RC na sociedade civil, mantém-se atual a necessidade de avaliar e rever os modelos de formação e de carreira adotados. Situação particularmente crucial no que respeita aos militares da categoria de praças em RC, para a qual se encontra politicamente definida a necessidade dos ramos das FA, em articulação com a DGRDN, criarem condições que permitam a elevação das qualificações até, pelo menos, o nível 4 do QNQ.

Assim, o presente trabalho de investigação teve como objeto de estudo *a otimização da capacidade das FA na elevação das qualificações das praças em RC*, pretendendo contribuir para a avaliação e revisão dos modelos de formação, antecipando e projetando possibilidades que se possam traduzir em abordagens adequadas e eficientes, alinhadas com as políticas nacionais e com o SNQ.

Delimitado o objeto de estudo ao contexto particular da Marinha, estabeleceu-se como OG “Propor um modelo de formação das praças em RC da Marinha que garanta a elevação das qualificações”, desenvolvendo-se a investigação partindo da QC a responder “De que forma e com que meios, a Marinha poderá reestruturar o seu modelo de formação de modo a garantir a elevação das qualificações das praças em RC?”.

Para tal, foram prosseguidos seis OE e respondidas seis QD, partindo de uma abordagem metodológica assente no raciocínio abduutivo e num paradigma de investigação em educação de natureza pragmática, onde se insere a tipologia de investigação DBR adotada, correspondendo a uma estratégia mista, ainda que essencialmente qualitativa com reforço quantitativo. Trata-se de uma abordagem desenvolvida em três grandes fases, com sucessivas etapas e ciclos de exploração e análise que se vão integrando e refinando, de forma progressiva e evolutiva, a proposta de modelo de formação até à sua avaliação e validação final.

A fase I do DBR, Análise/Exploração, permitiu responder às primeiras cinco QD e alcançar os respetivos OE.

Ao analisar-se as políticas públicas nacionais e da defesa em matéria de educação e formação profissional (OE1 e QD1), com recursos a análise documental e de conteúdo, foi possível identificar as tendências, metas e níveis de qualificação apontados. De relevar, a nível nacional: o ensino secundário (nível 3 do QNQ) como patamar mínimo de qualificação a generalizar ao país; um forte investimento do Estado na educação de adultos e na



formação/aprendizagem ao longo da vida; a criação e alargamento, diversificação e desenvolvimento de instrumentos, programas e ofertas formativas; criação de percursos de educação e formação diferenciados em função de grupos específicos; e o estímulo ao desenvolvimento de modalidades de ensino à distância. No âmbito da defesa ressalta: o compromisso político de elevação das qualificações com o nível 3 do QNQ como referencial de qualificação mínimo dos profissionais que servem nas fileiras e o nível 4 como meta a alcançar; o alinhamento da formação conferida nas FA com o SNQ; a promoção efetiva da reinserção profissional dos militares RC com políticas ativas; e a necessidade de prosseguir com o PAP.

Do levantamento e análise dos planos e programas com interesse para a elevação das qualificações das praças em RC (OE2 e QD2) foram identificados o PRR, PQ, PQAP e PAP, que evidenciam como principais oportunidades: o financiamento dedicado à diversificação e aumento de capacidade de resposta para o desenvolvimento percursos de qualificação de nível 3 e 4 do QNQ, bem como para a modernização da oferta e dos estabelecimentos de ensino e formação profissional; a aposta em percursos de formação que conduzam a qualificação efetiva, por oposição a uma formação avulsa; e o alargamento da rede de CQ com especial destaque para os trabalhadores em funções públicas e para respostas adaptadas, flexíveis, efetivas e céleres aos trabalhadores nos diversos contextos do serviço público. No âmbito da defesa, destacam-se instrumentos como o CSQ Defesa e Segurança, ACIAEFDN, CTEFP e CQ Defesa, bem como medidas previstas no PAP.

Da análise do modelo de formação das praças em vigor na Marinha (OE3 e QD3), verificou-se que apesar do esforço desenvolvido com a integração de UFCD na formação inicial das praças, tal não confere a obtenção de um nível de qualificação do QNQ, nem se encontra planeado um modelo de intervenção e estrutura própria de gestão e acompanhamento para a prossecução do objetivo de elevação efetiva das qualificações.

Efetuada a recolha e tratamento de dados, foi possível descrever o perfil das praças em RC da Marinha (OE4 e QD4), no que respeita à idade e habilitações literárias, essencial na procura de soluções formativas adequadas. Constatou-se que a maioria das praças ingressa com o nível 3 do QNQ, estimando-se que em média 17,5% dos ingressos correspondem a militares com níveis de qualificação inferiores, variando em 2020, entre o 9.º ano (87,4%) e o 11.º ano (12,6%) de escolaridade. No que respeita às idades de ingresso, constata-se uma média de 22 anos, variando entre os 19 e os 32 anos.



Do levantamento e avaliação dos instrumentos, modalidades e recursos atualmente disponíveis para a elevação das qualificações, foi possível identificar aqueles que mais se adequam ao contexto em estudo, bem como explicitar de que forma estes podem e/ou devem ser utilizados (QD5 e OE5), salientando-se os seguintes: CNQ, CSQ Defesa e Segurança, rede de CQ; cursos EFA, processos de RVCC, e FMC.

Na fase II do DBR, procedeu-se ao *design* e conceção da proposta de modelo de formação (protótipo), contemplando novas abordagens para o ajustamento do atual modelo de formação (QD6 e OE6). A proposta apresentada assenta em três objetivos estratégicos, referentes a diferentes áreas de intervenção, com medidas associadas, respetivos pressupostos e considerações para implementação, bem como explicitação dos efeitos desejados com cada OEM. Em suma, contempla três vetores chave:

- a) Revisão do perfil profissional e da formação inicial das praças de modo a contemplar as qualificações militares associadas ao exercício da atividade profissional no CNQ e a efetuar a integração plena da formação no SNQ - permite conferir o nível 4 do QNQ às praças que ingressam com o nível 3 e contribuir para a obtenção do nível 4 às praças que ingressam com o nível 2;
- b) Edificação da capacidade na Marinha para a elevação das qualificações através da criação de um CQ próprio – permite que as praças com nível 2 concluam o nível 3 de qualificação, bem como garantir o processo de diagnóstico e orientação, gestão das qualificações e acompanhamento das carreiras das praças em RC;
- c) Otimização da capacidade para promover a obtenção de qualificações não estritamente militares, através de programas de reconversão e consolidação profissional desenvolvidos pelo CQ – permite que as praças obtenham outras qualificações não estritamente militares de nível 2, 4 ou 5.

A fase III Avaliação/Reflexão, através de um *Focus Group* desenvolvido com *stakeholders* da DF da Marinha, permitiu validar o modelo proposto, passando-o a proposta de modelo de formação final, dando-se assim resposta à QC.

O modelo foi ainda avaliado favoravelmente no que concerne à análise dos oito fatores de avaliação adaptados de McKenney e Reeves (2012, p.143), eficácia, adequação, robustez, viabilidade, exequibilidade, integração no sistema nacional, impacto, e responsabilidade social.

Na implementação do modelo poderá ser necessário adaptar a criação de um CQ próprio para um CQ já existente, desde que este seja devidamente adaptado ao contexto



particular, e que sejam garantidas, transferidas e centralizadas as funções de gestão das qualificações e acompanhamento da carreira das praças em RC numa estrutura própria da Marinha, devidamente articulada com o CQ em funcionamento, com enquadramento próprio em normativo e procedimentos documentados.

No desenvolvimento do presente estudo são de assinalar algumas limitações como o facto de não ter sido possível à Marinha e ao MDN disponibilizar todos os dados e informação solicitada. A título de exemplo, tal não permitiu, estudar o perfil de candidatura e incorporação das praças em RC na Marinha.

Como recomendações futuras para a eventual implementação do modelo, no seu todo ou em parte, na Marinha, recomenda-se que o mesmo seja apresentado e refinado internamente, ao nível dos seus órgãos superiores e, externamente, junto do MDN e da ANQEP, recorrendo-se ao CSQ Defesa e Segurança, ACIAEFDN e CTEFP.

Recomenda-se ainda que seja aprofundado o estudo do perfil de candidatura, incorporação e ingresso das praças em RC da Marinha, no sentido de se compreender a necessidade do recurso a praças com habilitações inferiores ao nível secundário (nível 3 do QNQ), pois tal pode resultar numa alteração ao nível da gestão dos recursos humanos, com implicações diretas na gestão da carreira das praças e na adoção e eficiência de soluções, de médio e longo prazo, tomadas ao nível do modelo de formação das praças em RC.

Atendendo à problemática em estudo, partilhada pelos três ramos das FA, sugere-se ainda como trabalhos de investigação futura, que o presente estudo seja replicado ao contexto do Exército e da Força Aérea.



Referências Bibliográficas

- Anderson, T., & Shattuck, J. (2012). Design-Based Research: A Decade of Progress in Education Research?. *Educational Researcher*, 41(1), 16-25. Retirado de <https://auspace.athabascau.ca/handle/2149/3184>
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional. (s.d.). *Instrumentos do Sistema Nacional de Qualificações*. [Página online]. Retirado de https://anqep.gov.pt/np4/Instrumentos_do_Sistema_Nacional_de_Qualificacoes.html
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional. (2021). *Catálogo Nacional de Qualificações. Metodologia de Desenho de Qualificações*. [PDF]. Retirado de https://www.anqep.gov.pt/np4/file/535/Metodologia_de_Desenho_de_Qualificacoes.pdf
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional. (2022a). *Catálogo Nacional de Qualificações*. [Página online]. Retirado de <https://catalogo.anqep.gov.pt/ufcdPesquisa>
- Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional. (2022b). *A Carta da Qualidade dos Centros Qualifica*. [PDF]. Retirado de https://www.anqep.gov.pt/np4/?newsId=772&fileName=Carta_da_Qualidade_Centros_Qualifica_Mar.pdf
- Araújo, L. & Rodrigues, M. L. (2017). Modelos de análise das políticas públicas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 83, 11-35. [PDF em Página Online]. Retirado de <https://journals.openedition.org/spp/2662>
- Armstrong, M., Dopp, C., & Welsh, J. (2022). Design-Based Research: What is DBR, why might one do it, and how does one do it well? In R. Kimmons (Ed.), *Education Research*. BYU Open Textbook Network. Retirado de https://open.byu.edu/education_research/design_based_research
- Aviso n.º 512/2021, de 8 de janeiro. (2021). *Concurso de admissão de voluntários para prestação de serviço em regime de contrato (RC) na categoria de Praças*. Diário da República, 2.ª Série, 5, 54-57. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.



Aviso n.º 513/2021, de 8 de janeiro. (2021). *Concurso de admissão de voluntários para prestação de serviço em regime de contrato (RC) na categoria de Praça na classe de Mergulhador*. Diário da República, 2.ª Série, 5, 58-61. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.

Aviso n.º 22935/2021, de 10 de dezembro. (2021). *Concurso de admissão de voluntários para prestação de serviço em regime de contrato (RC) na categoria de Praças na classe de Fuzileiros*. Diário da República, 2.ª Série, 238, 22-25. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.

Azevedo, C. E. F., Oliveira, L. G. L., Gonzalez, R. K., & Abdalla, M. M. (2013). *A estratégia de Triangulação: Objetivos, Possibilidades, Limitações e Proximidades com o Pragmatismo*. Paper apresentado na conferência IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade organizada pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, Brasília.

Cardoso, A. I., Madeira, I., Marques, S. S., Vilhena, C. P., Baptista, L. V., Resende, J. M., ... Pereira, P. (2009). A profissionalização das Forças Armadas: um olhar sobre o seu pilar de sustentação – os militares do regime de voluntariado e de contrato. *Fórum Sociológico*. 19, pp. 1-19. doi: 10.4000/sociológico.338

Christensen, K. & West, R. (2017). The Development of Design-Based Research. In West, R. (Ed.), *Foundations of Learning and Instructional Design Technology*. Retirado de <https://lidtfoundations.pressbooks.com/>

Citeforma. (2020, 22 de maio). *Centro Qualifica do Citeforma Inicia Novo Grupo de Trabalho à Distância*. [Página Notícias online]. Retirado de <https://tinyurl.com/2tbyk2cw>

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

Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro. (2007). *Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que regulam o seu*



funcionamento. Diário da República, 1.^a Série, 265, 9165-9173. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro. (2017). *Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, que regula o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e as estruturas que asseguram o seu funcionamento*. Diário da República, 1.^a Série, 19, 508-518. Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

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 Regime de Voluntariado*. Diário da República, 1.^a Série, 196, 4936-4945. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.

Despacho n.º 11978/2016, de 7 de outubro. (2016). *Define as escolas-sede da experiência-piloto do Ensino Secundário Recorrente a Distância*. Diário da República, 2.^a Série, 193, 30020. Lisboa: Ministério da Educação.

Despacho n.º 2933/2020, de 29 de janeiro. (2020). *Regulamento de Admissão ao Curso de Formação de Sargentos*. Diário da República, 2.^a Série, 46, 53-62. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.

Despacho n.º 6345/2020, de 28 de maio. (2020). *Constituição e Regulamentação dos Conselhos Setoriais para a Qualificação*. Diário da República, 2.^a Série, 115, 24-26. Lisboa: Ministérios da Economia e Transição Digital, Educação e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Despacho n.º 12126/2021, de 29 de novembro. (2021). *Cria cinco Centros Qualifica AP*. Diário da República, 2.^a Série, 240, 20-21. Lisboa: Ministérios do Estado e da Administração Pública, Educação, Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Coesão Territorial.

Despacho n.º 2463/2021, de 22 de fevereiro. (2021). *Cria a Comissão Técnica para a Educação e Formação Profissional*. Diário da República, 2.^a Série, 44, 49-51. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.



- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. (2020). *Sistema Nacional de Qualificações – SNQ*. [Página online]. Retirado de <https://www.dgert.gov.pt/sistema-nacional-de-qualificacoes-snq>
- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. (2022). *Regime de acesso e exercício de profissões e atividades profissionais*. [Página online]. Retirado de <https://tinyurl.com/mr2ax4au>
- Fachada, C. P. A., Ranhola, N. M. B., Marreiros, J. P. R., & Santos, L. A. B. (2020). Normas de Autor no IUM (3.^a Ed., revista e atualizada). *IUM Atualidade*, 7. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Instituto Universitário Militar. (s.d.). *Definição de Ciências Militares*. [Página online]. Retirado de https://www.ium.pt/?page_id=5826
- 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. Retirado de: <http://hdl.handle.net/10400.26/38119>
- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto. (2005). *Constituição da República Portuguesa. Sétima revisão constitucional*. I Série-A, 155, 4642-4686. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 11/89, de 1 de junho. (1989). *Bases gerais do estatuto da condição militar*. Diário da República, I Série, 125, 2096-2097. Lisboa: Assembleia da República
- Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro. (1999). *Lei do Serviço Militar*. Diário da República, Série I-A, 221, 6541-6550. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. (2009). *Estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade*. Diário da República, 1.^a Série, 166, 5635-5636. Lisboa: Assembleia da República.



- Lei n.º 7-B/2016, de 31 de março. (2016). Aprova as Grandes Opções do Plano para 2016-2019. Diário da República, 1.ª Série, 63, 1110-(2)-1110-(67). Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 70/2018, de 31 de dezembro. (2018). Aprova as Grandes Opções do Plano para 2019. Diário da República, 1.ª Série, 251, 5986-6039. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 75-C/2020, de 31 de dezembro. (2020). Lei das Grandes Opções para 2021-2023. Diário da República, 1.ª Série, 253, 171-(289)-171-(377). Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 2/2021, de 21 de janeiro. (2021). *Estabelece o regime de acesso e exercício de profissões e de atividades profissionais e o regime aplicável à avaliação da proporcionalidade prévia à adoção de disposições legislativas que limitem o acesso a profissão regulamentada, ou a regulamentar, ou o seu exercício, transpondo a Diretiva (UE) 2018/958 do Parlamento Europeu e do Conselho e revogando o Decreto-Lei n.º 37/2015, de 10 de março*. Diário da República, 1.ª Série, 14, 2-10. Lisboa: Assembleia da República.
- Loureiro, N., Fachada, C., Costa, V., Marques, B., e Junceiro, S. (2021). *Versão adaptada da Taxonomia de Bloom*. Metodologia de Investigação Científica em Ciências Militares. Instituto Universitário Militar.
- Kalolo, J. F. (2015). The Drive towards Application of Pragmatic Perspective in Educational Research: Opportunities and Challenges, *Journal of Studies in Education*, 5(1), pp. 150-171. doi: 10.5296/jse.v5i1.7145
- Marcelino, V. (2022, 11 de janeiro). *Efetivo militar volta a estar em queda em 2021*. [Diário de Notícias online]. Retirado de <https://www.dn.pt/sociedade/efetivo-militar-volta-a-estar-em-queda-em-2021-14478834.html>
- Marinha. (s.d.). *Quadro resumo*. [Página online]. Retirado de <https://recrutamento.marinha.pt/pt>
- Marinha. (2016). *Anuário Estatístico da Marinha 2016*. Lisboa.



- Marinha. (2017a). *PEETNA 901(A). Dossier de Curso. Curso de Formação de Praças Manobra*. Lisboa.
- Marinha. (2017b). *MESUP1 (C). Manual da Qualidade da Formação. Conceitos, Princípios e Organização – Parte I*. Lisboa.
- Marinha. (2017c). *Anuário Estatístico da Marinha 2017*. Lisboa.
- Marinha. (2018). *Anuário Estatístico da Marinha 2018*. Lisboa.
- Marinha. (2019a). *PEETNA 101. Dossier de Curso. Curso de Formação de Praças Operações*. Lisboa.
- Marinha. (2019b). *PEETNA 102. Dossier de Curso. Curso de Formação de Praças Técnicos de Armamento*. Lisboa.
- Marinha. (2019c). *PEETNA 325. Dossier de Curso. Curso de Formação de Praças Eletromecânicos*. Lisboa.
- Marinha. (2019d). *PEETNA 623. Dossier de Curso. Curso de Formação de Praças Administrativos*. Lisboa.
- Marinha. (2019e). *PEESCOLFUZ 41(A). Curso de Formação de Praças Fuzileiros*. Lisboa.
- Marinha. (2019f). *PEETNA 624. Dossier de Curso. Curso de Formação de Praças Cozinheiros*. Lisboa.
- Marinha. (2019g). *PEETNA 625. Dossier de Curso. Curso de Formação de Praças Despenseiros*. Lisboa.
- Marinha. (2019h). *PEETNA 620. Dossier de Curso. Curso de Formação de Praças Padeiros*. Lisboa.
- Marinha. (2019i). *PEESCOLFUZ 56. Curso de Formação de Praças Condutores Mecânicos de Automóveis*. Lisboa.
- Marinha. (2019j). *PEETNA 702. Dossier de Curso. Curso de Formação de Praças Comunicações*. Lisboa.



- Marinha. (2019k). *MESUP1. Manual da Qualidade da Formação. Procedimentos e Instruções – Parte II (C)*. Lisboa.
- Marinha. (2019l). *Anuário Estatístico da Marinha 2019*. Lisboa.
- Marinha. (2020a). *PEESCOLFUZ 40 (B). Curso de Formação Básica de Praças*. Lisboa.
- Marinha. (2020b). *Anuário Estatístico da Marinha 2020*. Lisboa.
- Marinha. (2021). *PESUB 105(A). Dossiê do Curso. Curso de Formação de Praças Mergulhadores*. Lisboa.
- Marinha. (2022). *Diretiva Estratégica da Marinha*. Lisboa. Retirado de <http://intranet.marinha.pt/organizacao/e-strategia/diretivas/Paginas/default.aspx>
- Marques, A. C. E. (2017). *Que modelo de formação para os militares em RV/RC nas Forças Armadas*. (Trabalho de Investigação Individual). Instituto Universitário Militar [IUM]. Lisboa. Retirado de <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/21358>
- Marques, C. M. F. (2021). *A Conclusão do Ensino Secundário e a valorização Académica dos Militares*. (Trabalho de Investigação Individual). Instituto Universitário Militar [IUM]. Lisboa. Retirado de <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/37813>
- McKenney, S. & Reeves, T.C. (2012). *Conducting Educational Design Research*. (2nd ed.). Routledge.
- Ministério da Defesa Nacional, (2008). *Militares RV/RC. Estudo de Caracterização*. Lisboa: Autor.
- Ministério da Defesa Nacional, (2012a). *Estudo das Razões de Saída do RV/RC nas Forças Armadas*. Lisboa: Autor.
- Ministério da Defesa Nacional, (2012b). *Recrutamento nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Autor.
- Ministério da Defesa Nacional, (2017). *Estudo de Caracterização Sociodemográfica e de Satisfação Organizacional dos Militares do Regime de Voluntariado e de Contrato dos três Ramos das Forças*. Lisboa: Autor.



Ministério da Defesa Nacional, (2019a). *Militares RV/RC: Características e Perceções*. Retirado de <https://tinyurl.com/58u5bn4z>

Ministério da Defesa Nacional. (2019b). *Plano de ação para a Profissionalização*. [PDF]. Retirado de <https://tinyurl.com/yncka4nb>

Ministério da Defesa Nacional, Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional. (2021). *A Formação Profissional nas Forças Armadas*. Lisboa.

Ministério da Defesa Nacional. (2022, fevereiro). *Relatório 2 – Ponto de situação. Grupo de Trabalho de Acompanhamento e Monitorização do Plano de Ação para a Profissionalização do serviço Militar*. Lisboa.

Ministério da Defesa Nacional, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e Ministério da Educação (2006). *Acordo de Cooperação Interministerial nas áreas da educação e formação no âmbito da Defesa Nacional*.

Ministério da Defesa Nacional, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Ministério da Educação (2019). *Acordo de Cooperação Interministerial nas áreas da educação e formação no âmbito da Defesa Nacional*.

Moreira, A. P. (2015). *O Método Abdução ou a Lei da Liberdade*. [Página online]. Retirado de <https://tinyurl.com/ycxzph37>

Morgan, D. L. (2007). Paradigms Lost and Pragmatism Regained: Methodological Implications of Combining Qualitative and Quantitative Methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), pp. 48-76. doi: 10.1177/2345678906292462

Nobre, A., Mallmann, E. M., Martin-Fernandes, I. & Mazzardo, M. D. (2017). Princípios teórico-metodológicos do Design-Based Research (DBR) na pesquisa educacional tematizada por Recursos Educacionais Abertos (REA). *Revista San Gregorio*, 16, pp. 128-141. doi: 10.36097/rsan.v1i16.425

NEP/INV – 001 (A1) (2020a). *Procedimentos relativos à elaboração de trabalhos de investigação realizados no âmbito de cursos que não atribuem grau académico*. Lisboa: Instituto Universitário Militar.



NEP/INV – 003 (A3) (2020b). *Estrutura e regras de citação e referenciação de trabalhos escritos a realizar no Instituto Universitário Militar*. Lisboa: Instituto Universitário Militar.

Pereira, A. & Oliveira, I. (2020). *Design-Based Resarch e Investigação-Ação: Dois olhares que se entrecruzam*. *New Trends in Qualitative Research*, 2, pp. 336-350. doi: 10.36367/ntqr.2.2020.336-350

Pretorius, L. [Lynette Pretorius: Academic Language and Literacy] (2018, junho 21). *Ontology, epistemology and research paradigm*. [Vídeo]. <https://tinyurl.com/2x39e36e>

Portal Qualifica. (2022). [Página online]. Retirado de <https://www.qualifica.gov.pt/#/programaQualifica>

Portaria n.º 256/2005, de 16 de março. (2005). *Aprova a actualização da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF). Revoga a Portaria n.º 316/2001, de 2 de Abril*. Diário da República, I. Série-B, 53, 2281-2313. Lisboa: Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho. (2009). *Regula o Quadro Nacional de Qualificações e define os descritores para a caracterização dos níveis de qualificação nacionais*. Diário da República, 1.ª Série, 141, 4776-4778. Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Ministério da Educação e Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro. (2011). *Procede à segunda alteração da Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março, que define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos (cursos EFA) e das formações modulares previstos no Decreto - Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro*. Diário da República, 1.ª Série, 204, 4695-4712. Lisboa: Ministério da Economia e do Emprego e da Educação e Ciência.

Portaria n.º 300/2016, de 29 de novembro. (2016). *Condições especiais para admissão a concurso de ingresso nos quadros permanentes (QP) na categoria de praças da Marinha*». Diário da República, 1.ª Série, 229, 4245-4246. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.



Portaria n.º 47/2017, de 1 de fevereiro. (2017). *Regula o Sistema Nacional de Créditos do Ensino e Formação Profissionais e define o modelo do «Passaporte Qualifica»*. Diário da República, 1.ª Série, 23, 569-573. Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Portaria n.º 61/2022, de 31 de janeiro. (2022). *Regula o reconhecimento, a validação e a certificação de competências no âmbito do Programa Qualifica*. Diário da República, 1.ª Série, 21, 6-18. Lisboa: Ministério da Educação e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Portaria n.º 62/2022, de 31 de janeiro. (2022). *Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos centros especializados em qualificação de adultos*. Diário da República, 1.ª Série, 21, 20-31. Lisboa: Ministério da Educação e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Portaria n.º 66/2022, de 1 de fevereiro. (2022). *Regulamenta as formações modulares certificadas previstas na alínea f) do n.º 1 do artigo 9.º do decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro*. Diário da República, 1.ª Série, 22, 17-30. Lisboa: Ministério da Educação e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Portaria n.º 86/2022, de 4 de fevereiro. (2022). *Regulamenta os cursos de educação e formação de adultos, designados por “cursos EFA”*. Diário da República, 1.ª Série, 25, 36-58. Lisboa: Ministério da Educação e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/2007, de 7 de novembro. (2007). *Aprova a Reforma da Formação Profissional e os projetos de decretos-lei que estabelecem o Sistema Nacional de Qualificações e os princípios do Sistema de Regulação de Acesso a Profissões*. Diário da República, 1.ª Série, 214, 8135-8151. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/2019, de 31 de janeiro. (2019). *Aprova o Programa Qualifica AP e estabelece os objetivos específicos*. Diário da República, 1.ª Série, 32, 1234-1237. Lisboa: Conselho de Ministros.



Zheng, L. (2015). A systematic literature review of design-based research from 2004 to 2013. *Journal of Computers in Education*. 2(4), pp. 399-420. doi: 10.1007/s40692-015-0036-z

XXI Governo Constitucional (2015), *Programa do XXI Governo Constitucional*. [PDF]. Retirado de <https://www.portugal.gov.pt/ficheiros-geral/programa-do-governo-pdf.aspx>

XXII Governo Constitucional (2019). *Programa do XXII Governo Constitucional*. [PDF]. Retirado de <https://tinyurl.com/yc7x28t2>

XXII Governo Constitucional (2021). *Plano de Recuperação e Resiliência*. [PDF]. Retirado de <https://recuperarportugal.gov.pt/wp-content/uploads/2021/10/PRR>

XXIII Governo Constitucional (2022). *Programa do XXIII Governo Constitucional*. [PDF]. Retirado de <https://tinyurl.com/y5s4vyhc>



Apêndice A – Glossário de conceitos estruturantes

1. Prestação de serviço efetivo das Praças em RC na Marinha

De acordo com a LSM, o serviço efetivo em RC corresponde à prestação de serviço militar voluntário por parte dos cidadãos durante um período de tempo limitado, com vista à satisfação das necessidades das FA ou ao seu eventual ingresso nos QP. Esta compreende a incorporação, a instrução militar e o período nas fileiras. Após a incorporação, que consiste na apresentação dos cidadãos nas unidades e no ramo das FA em que foram alistados para prestação de serviço, segue-se a fase da instrução militar que respeita à formação ministrada aos instruídos, sendo esta adequada às características próprias de cada ramo. Ela compreende uma componente de instrução básica, que corresponde a uma preparação militar geral e termina no ato do juramento de bandeira, e uma componente de instrução complementar a que corresponde uma formação adequada ao exercício de cargos e funções próprias de cada uma das classes, armas, serviços ou especialidades. Este período de instrução militar corresponde ao período experimental, não sendo contado para o cômputo da duração do contrato. O serviço efetivo em RC tem a duração mínima de dois anos e a máxima de seis anos, sendo o contrato renovado durante esse intervalo de tempo. Podem concorrer para a categoria de Praças, os cidadãos com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos (LSM, pp. 6541, 6543-6544).

De entre as condições de admissão, o EMFAR, exige como habilitação literária mínima o “Curso do ensino básico completo⁶⁴” ainda que contemple situações excecionais onde podem ser admitidos com o segundo ciclo do ensino básico (art.º 254.º, p. 3245).

Na Marinha, o militar em formação inicial destinado à categoria de praças designa-se de segundo-grumete recruta (2GRREC), sendo graduado na instrução complementar em segundo-grumete (2GR) (art.º 257.º EMFAR, p. 3245). O ingresso na categoria é efetuado com o posto de 2GR e requer a habilitação necessária com um curso de formação de praças (art.º 259.º, p. 3245).

Na Marinha, e de acordo com os últimos avisos dos procedimentos concursais, o período mínimo de contrato é de 3 anos, sendo exigido o 9.º ano de escolaridade como habilitação literária mínima para admissão aos concursos (Aviso n.º 512/2021, de 8 de janeiro, Aviso n.º 513/2021, de 8 de janeiro, e Aviso n.º 22935/2021, de 10 de dezembro). A prestação de serviço é efetuada numa de doze classes/subclasses (Marinha, s.d.):

Administrativos (L)	Condutores mecânicos de automóveis (V)	Operações (OP)	Taifa–Despenseiro (TFD)
Comunicações (C)	Fuzileiros (FZ)	Manobra (M)	Taifa–Padeiros (TFP)
Eletromecânicos (E)	Mergulhadores (U)	Taifa–Cozinheiros (TFH)	Técnicos de Armamento (TA)

2. Modelo de Formação das Praças em RC da Marinha

No âmbito do presente estudo, entende-se por modelo de formação das praças em RC da Marinha, toda a formação proporcionada pela Marinha ao longo do período de prestação de serviço efetivo das praças em RC.

Ela contempla a formação inicial e contínua das Praças em RC, desenvolvida através do Sistema de Formação Profissional da Marinha (SFPM).

No âmbito dos cursos de formação inicial, que habilitam ao ingresso na categoria e respetiva classe, o modelo de formação das praças contempla a instrução básica e a instrução complementar. A primeira, com uma duração de 5 semanas (181 horas distribuídas por 26 dias úteis), corresponde ao Curso de Formação Básica de Praças (CFBP) que decorre na Escola de Fuzileiros (Marinha, 2020a). A segunda, materializa-se nos diversos Cursos de Formação de Praças (CFP) todos com 1457 (1337 + 120) horas de duração distribuídas por cerca de 191 dias úteis, ministrados na Escola de Fuzileiros (militares destinados às classes de Fuzileiros e Condutores Mecânicos de Automóveis), na Escola de Mergulhadores (para militares destinados à classe de Mergulhadores), e na Escola de Tecnologias Navais (para os militares das restantes classes), num total de doze cursos⁶⁵ (Marinha, 2017a, 2019a, 2019b, 2019c, 2019d, 2019e, 2019f, 2019g, 2019h, 2019i, 2019j, 2021).

No âmbito dos cursos de formação contínua, as praças poderão ser chamadas a frequentar cursos para “obtenção ou atualização de conhecimentos técnico-militares necessários ao exercício de funções que lhes possam vir a ser cometidas” (art.º 118.º do EMFAR, p. 3218), sendo objetivo desta formação na Marinha (Marinha, 2019k, p. 9.7):

- Complementar a formação de base atualizando-a e proporcionando a preparação necessária para o desenvolvimento técnico-científico;
- Promover a adequação às mudanças técnicas e tecnológicas com reflexo direto no ambiente de trabalho;

⁶⁴ A que corresponde o 9.º ano de escolaridade ou nível 2 do QNQ.

⁶⁵ Para a classe de Taifa, dividem-se ainda em Cozinheiros (TFH), Padeiros (TFP) e Despenseiros (TFD) a que correspondem 3 CFP.



- c) Desencadear o desenvolvimento socioprofissional dos formandos tendo em conta a sua promoção na carreira.

3. Sistema Nacional de Qualificações e seus instrumentos

O **Sistema Nacional de Qualificações (SNQ)** foi criado em dezembro de 2007 (Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro), tendo como objetivo primordial elevar os níveis de qualificação da população ativa, através da progressão escolar e profissional bem como estruturar uma oferta educativa e formativa inicial e contínua, de jovens e adultos, ajustada às necessidades das empresas e do mercado de trabalho (ANQEP⁶⁶, s.d.).

Neste âmbito, foram criadas estruturas e instrumentos fundamentais para a organização das qualificações e capitalização dos percursos de qualificação, como o QNQ, o CNQ, os CSQ, bem como o Sistema Nacional de Créditos para a Educação e Formação Profissionais (SNC) e o Passaporte Qualifica, assegurando-se a relevância das aprendizagens para o desenvolvimento pessoal e para a modernização das empresas e da economia, e valorizando-se, ao mesmo tempo, todo o investimento realizado em educação e formação.

O SNQ “é o conjunto integrado de estruturas, instrumentos e modalidades de ensino e formação profissional que, em articulação com Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), tem como objetivo promover a elevação da formação de base da população através da progressão escolar e profissional” (DGERT⁶⁷, 2020).

O **QNQ**, regulado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho, adota os princípios do QEQ no que diz respeito à descrição das qualificações nacionais em termos de resultados de aprendizagem, de acordo com os descritores associados a cada nível de qualificação. Abrange o ensino básico, secundário e superior, a formação profissional e os processos de RVCC obtidos por vias não formais e informais desenvolvidos no âmbito do SNQ. Estrutura-se em oito níveis de qualificação, definidos por um conjunto de descritores que especificam os resultados de aprendizagem (conhecimentos, aptidões e atitudes) correspondentes às qualificações dos diferentes níveis, conforme quadro 1 apresentado de seguida:

Quadro 1 – Quadro Nacional de Qualificações

Níveis de Qualificação	Correspondências
1	2.º ciclo do ensino básico
2	3.º ciclo do ensino básico obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação
3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior
4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional — mínimo de seis meses
5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos de nível superior
6	Licenciatura
7	Mestrado
8	Doutoramento

Fonte: Anexo II da Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho.

O **CNQ** é um instrumento de gestão estratégica de qualificações de nível não superior - níveis 2, 4 e 5 do QNQ - e de regulação das respetivas ofertas formativas de dupla certificação e dos processos de RVCC que existem, em Portugal, no âmbito do SNQ. Ele disponibiliza informação referente: a qualificações de nível 2, 4 e 5 do QNQ, organizadas por áreas de educação e formação; a qualificações que dão resposta a atividades/profissões regulamentadas; e a atualizações introduzidas em cada qualificação. Trata-se de um instrumento útil aos cidadãos, aos operadores de educação e formação profissional, às empresas e organizações, aos parceiros sociais, e ainda às entidades com responsabilidade na gestão e regulação do SNQ (ANQEP, s.d.).

Os **CSQ** são compostos por representantes de entidades do SNQ, e outras entidades com relevância setorial, sendo presididos pelo Presidente do Conselho Diretivo da ANQEP, com capacidade de delegação dessa competência. A sua composição é variável, em termos de especialistas, atendendo às áreas de educação e formação integradas em cada Conselho. Até ao momento existem dezoito CSQ constituídos (ANQEP, s.d.).

⁶⁶ Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (antes denominada de Agência Nacional para a Qualificação).

⁶⁷ Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.



O **SNC** (regulado pela Portaria n.º 47/2017, de 1 de fevereiro) veio permitir a atribuição de pontos de crédito às qualificações de dupla certificação integradas no CNQ e está alinhado com o ECVET (Sistema Europeu de Créditos do Ensino e da Formação Profissionais). Os pontos de crédito de uma qualificação e de cada uma das unidades que a compõem são obtidos quando os formandos alcançam os resultados de aprendizagem ou demonstram as competências a que essas unidades se referem, ou seja, quando obtêm a certificação nas respetivas unidades da qualificação. A ANQEP é a entidade responsável pela definição dos pontos de créditos nos referenciais constantes do CNQ, sendo as entidades de educação e formação responsáveis pelo registo (no SIGO/Passaporte Qualifica) da atribuição de pontos de crédito decorrentes de processos educativos e formativos e ainda pela transferência de pontos de crédito. Os Centros Qualifica são responsáveis pelo registo (no SIGO/Passaporte Qualifica) da atribuição de pontos de crédito decorrentes de processos de RVCC e ainda pela transferência de pontos de crédito (ANQEP, s.d.).

O **Passaporte Qualifica**⁶⁸ é um instrumento eletrónico de registo das qualificações e competências adquiridas ao longo da vida do adulto e de orientação para percursos de aprendizagem. Este instrumento permite ao adulto o acesso a informação útil e relevante para organizar o percurso de educação ou formação que já efetuou (por muito avulso e disperso que seja) e, com base neste, identificar as opções que dispõe para alcançar a progressão escolar e profissional que pretende. A partir da capitalização das competências adquiridas ao longo da vida, possibilita a simulação de diversos percursos de qualificação possíveis para a obtenção de novas qualificações e/ou progressão escolar e profissional, priorizando propostas de formação que permitem a conclusão e/ou aumento da qualificação (ANQEP, s.d.).

⁶⁸ Evolução da anterior Caderneta Individual de Competências.

**Apêndice B – Políticas públicas nacionais e da defesa na área da educação e formação profissional****Quadro 4 – Matriz de análise de conteúdo das políticas educativas e formativas nacionais e da defesa**

Âmbito	A. Programa do XXI Governo Constitucional (2015-2019)	B. GOP 2016-2019⁶⁹	C. Lei das Grandes Opções para 2021-2023⁷⁰	D. Programa do XXIII Governo Constitucional (2022-2026)
Nacional:	1. Refere como fator de competitividade das empresas, a valorização do seu capital humano e das suas qualificações (p. 22). 2. Aponta a necessidade de “aprofundar as reformas orientadas para o crescimento, incluindo: A correção do défice histórico das qualificações ...” (p. 39). 3. Reforça a “educação e a formação” como “alicerces essenciais das pessoas e do país”, salientando a “aposta na qualificação” como “meio imprescindível” “numa sociedade e economias baseadas na aprendizagem, no saber e nas qualificações”, sendo a educação condição fundamental para uma sociedade coesa e progressiva” (p. 101). 4. A educação é entendida como “um meio privilegiado de promover a justiça social e a igualdade de oportunidades.” (p. 102). 5. Estabelece como política educativa, “combater o insucesso escolar” e	1. Para “apoiar o reforço das competências e empregabilidade”, propõe (p. 1110-(17)): a) Criar percursos de educação-formação diferenciados em função das necessidades de grupos específicos; b) Criar mecanismos de aconselhamento e orientação de adultos que permitam o encaminhamento dos formandos em função do seu perfil, das necessidades de formação e das oportunidades de inserção profissional e realização pessoal; c) Promover um maior reconhecimento do ensino profissional e das qualificações profissionais no âmbito do mercado de trabalho. 2. Por forma a “Promover a educação de adultos e a aprendizagem ao longo da vida” refere a “criação de um Programa de Educação e Formação de Adultos que assegure a superação do défice de qualificações escolares da população ativa portuguesa e a melhoria da qualidade dos processos de	1. Ao nível do ensino secundário, são objetivos das políticas públicas a generalização deste grau de ensino enquanto patamar mínimo de habilitações (p. 171-(344)). 2. Na formação profissional, mantém-se a lógica da dupla certificação profissional e escolar (p. 171-(344)). 3. Refere a aposta na inovação e qualificação das pessoas ao nível das competências digitais, que decorre da implementação de um conjunto de medidas e iniciativas refletidas no Plano de Ação para a Transição Digital (p. 171-(345)). 4. Reforça o Programa Qualifica, apresentado em 2017, salientando o reforço da rede de Centros Qualifica e a previsão de aprofundamento do Programa Qualifica na Administração Pública (p. 171-(346)).	1. Prossegue o aprofundamento do “Programa Qualifica como chave de elevação de qualificações da população adulta”, perspetivando a continuidade “das parcerias para que sejam alargados os pontos locais de contacto com o Programa” (p. 133). 2. Contempla ainda a necessidade de “concluir a revisão do Catálogo Nacional de Qualificações, flexibilizando e adaptando-o a novas necessidades e qualificações emergente, atualizando também os referenciais de formação, para garantir uma maior relevância das aprendizagens” (p. 133). 3. De referir o lançamento, no quadro do programa Qualifica de “um programa nacional dirigido às pessoas que deixaram percursos incompletos e, em particular, aos jovens e jovens adultos sem o nível secundário à entrada para o mercado de trabalho, para que possam concluir os seus percursos de formação, utilizando diferentes vias” (p. 136).

⁶⁹ Lei n.º 7-B/2016, de 31 de março, que aprova as Grandes Opções do Plano para 2016-2019.⁷⁰ Lei n.º 75-C/2020, de 31 de dezembro, que aprova a Lei das Grandes Opções para 2021-2023.



“garantir o cumprimento dos 12 anos de escolaridade obrigatória” através da “valorização do ensino secundário” “consolidando e aprofundando a diversificação, qualidade e valor de todas as ofertas formativas (p. 101 e 105). 6. De salientar ainda o objetivo político de “investir na educação de adultos e na formação ao longo da vida” para resolver o problema que ainda se mantém ao nível das qualificações dos adultos em idade ativa. Trata-o como um problema de dimensão tripla marcada: pelo “défice estrutural de qualificações escolares (62% dos adultos entre os 25-64 anos não completaram o ensino secundário)”; pelo “acrescido e gravíssimo problema das elevadas taxas de desemprego” assentes em desadequação das competências face às mudanças ocorridas à escala global no tecido produtivo”; e pela “inexistência de uma intervenção, em escala e em profundidade” para enfrentar a situação.”. Salienta a necessidade de continuidade das intervenções públicas na redução do défice das qualificações, e após o cancelamento da Iniciativa Novas Oportunidades, assumindo-o como “objetivo fundamental para restabelecer a educação de adultos e superar um dos mais graves défices nacionais” (p. 112). 7. Neste âmbito, assume o compromisso de “Criar um Programa de Educação e Formação de Adultos que consolide	educação-formação de adultos” (p. 1110-(33)). Como medidas salientam-se as seguintes: a) Intervenção dos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP), na sua dimensão de encaminhamento e orientação ao longo da vida; b) Consolidação do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências escolares e profissionais; c) Promoção da complementaridade entre os processos de reconhecimento de competências e as ofertas de educação e formação de adultos; d) Dinamização de redes locais para a qualificação, com o objetivo de diagnosticar necessidades de qualificação que conduzam ao alinhamento da rede de oferta de cursos de Educação e Formação de Adultos com o diagnóstico efetuado; e) Promoção de experiências de aprendizagem e de reconhecimento de competências em contexto de trabalho e com as empresas; f) Criação de percursos de educação-formação diferenciados em funções de grupos específicos; g) Substituição progressiva do ensino recorrente por cursos de educação e formação de adultos, ensaiando uma fase piloto de ensino à distância; h) Dinamização do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) na melhoria das qualificações,	4. No âmbito das parcerias para alargamento e densificação da rede de centros Qualifica, de salientar a “criação de balcões Qualifica” e do “desenvolvimento de redes locais do Qualifica” (p. 136). 5. Prevê também que seja “aprofundado o Qualifica na Administração pública, de modo a assegurar o envolvimento do Estado, enquanto empregador, no esforço de qualificação dos portugueses (p. 136). 6. Contempla ainda “tornar a inscrição no Programa Qualifica, nos públicos menos qualificados, a regra da entrada no sistema de formação profissional e um critério de valorização transversal nas práticas formativas, de modo a melhorar a monitorização integrada dos impactos da formação profissional e reforçar o papel dos centros e do programa no acompanhamento de adultos encaminhados para ofertas” (p. 136).
---	--	---



	um sistema de aprendizagem ao longo da vida e a sua ação estratégica para a próxima década ” (p. 113).	envolvendo os Conselhos Setoriais para a Qualificação através da consolidação da referenciação de todas as ofertas de dupla certificação ao CNQ, da atualização dos referenciais de qualificação e evolução para o desenho de qualificações baseadas em resultados de aprendizagem.		
<u>Defesa Nacional</u>	8. Consta como objetivo estratégico “Qualificar as Forças Armadas e consolidar a profissionalização”, reforçando a importância da formação e valorização profissional dos militares, define como medidas: a) Promoção do alinhamento da formação conferida nas Forças Armadas com o SNQ; b) Promoção efetiva da reinserção profissional dos militares em RC, com recurso a políticas ativas de formação e de emprego...” (p. 54).	3. Para “valorizar o exercício de funções na área da defesa” define como objetivos (p. 110-(21)): a) Assegurar a estabilidade estatutária e reforçar as qualificações e outros fatores que contribuam para a qualidade, como aspetos fundamentais para garantir a coesão, motivação e a manutenção dos efetivos; b) Prosseguir o desenvolvimento adequado de um sistema de qualificação da formação que permita alinhar com o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) com as formas e duração da formação conferida nas Forças Armadas, durante a prestação do serviço militar.	5. No sentido de “Valorizar e reconhecer continuamente a centralidade das pessoas para a construção das Forças Armadas do futuro”, refere a necessidade de “prosseguir com o Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar” (p. 171-(312)).	7. Para “preparar a defesa nacional para os desafios da década 2020-3030, refere “Colocar as pessoas primeiro”, apontando a necessidade de continuar a “valorizar e reconhecer a centralidade das pessoas para a construção das Forças Armadas do futuro”. Afirma a “obrigação do Estado dignificar a condição militar, aprofundando a valorização profissional dos seus militares e promovendo a sua formação”. Deverá ser completado o regime de profissionalização, melhorada a capacidade de atrair e reter talento, e reconhecida a especial posição de quem, livremente, escolhe servir o país, apontando como linhas de ação (p. 54-56): a) Concluir o alinhamento da formação conferida pelas Forças Armadas com o Sistema Nacional de Qualificações, na sequência da criação, em 2020, do Conselho Setorial para a Qualificação Defesa e Segurança, e da instituição, em 2021, da Comissão Técnica para a Educação e Formação Profissional;



				b) Continuar a promover a reinserção profissional dos militares em regime de contrato e dos militares que optem pela passagem à reserva em idade ativa, com recurso a políticas ativas de formação e de emprego.
--	--	--	--	--

NOTA:

Apesar de analisado o Programa do XXII Governo Constitucional (2019-2023) e as GOP 2019 (Lei n.º 70/2018, de 31 de dezembro – Grandes Opções do Plano para 2019), não constam da tabela por serem idênticas as políticas de educação e formação ao período anterior analisado.

**Apêndice C – Planos e programas nacionais e da defesa com interesse para a elevação das qualificações das praças em RC****I. Âmbito Nacional****Quadro 5 – Síntese de análise do Plano de Recuperação e Resiliência**

Programas e Planos	A. Objetivos e Desafios	B. Componentes/Reformas e Investimentos
Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)⁷¹	1. “Superação do défice de qualificações” como objetivo de crucial importância (p. 59), “sobretudo ao nível das qualificações intermédias (ISCED 3-4), correspondentes ao ensino secundário e profissional (25,9% da população dos 25 aos 64 anos, face a 46,8% na União Europeia, em 2019)”, sendo que “daí resulta que 47,8% da população ativa portuguesa se caracteriza por baixos níveis de qualificação (ISCED 0-2), quando essa percentagem é de apenas 21,6%, a nível europeu” (p. 115). 2. “Nos últimos 20 anos, este fenómeno foi combatido por várias medidas, com destaque para o desenvolvimento de um sistema consistente de ensino e formação profissional, para o qual terá contribuído, entre outros aspetos, os desenvolvimentos alcançados no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações e dos respetivos instrumentos associados. Todavia, o sistema de educação e formação português é ainda caracterizado por alguma margem de melhoria na diversidade e na qualidade da oferta formativa e nos resultados alcançados, nomeadamente no incremento das taxas de qualificação, presentemente inferiores às médias europeias” (p. 116). 3. “A curto e médio prazos, o PRR pretende diversificar a oferta formativa (C6), ajustando-a às necessidades de qualificação e recuperar as aprendizagens e percursos educativos e formativos afetados pela recente crise sanitária e pela suspensão temporária das atividades letivas e formativas presenciais de modo a reduzir as desigualdades geradas nesse contexto, atendendo ainda ao histórico défice de qualificações” (p. 60).	1. <u>Componente 6. Qualificações e Competências</u>: “Aumentar a capacidade de resposta do sistema educativo e formativo, combater as desigualdades sociais e de género, aumentar a resiliência do emprego” (p. 115). 1.1. <u>Reformas</u>: 1.1.1. Reforma do Ensino e da Formação Profissional (p. 116). Prevê: a) A criação de uma Comissão Interministerial de Coordenação do Sistema Nacional de Qualificações por forma a promover a eficácia e eficiência da coordenação político-estratégica. b) Evoluir os padrões de qualidade da oferta de qualificação com vista a aumentar a atratividade do sistema, a robustecer a qualidade das aprendizagens e das competências adquiridas, e a aumentar o nível de qualificação dos jovens e adultos, sobretudo ao nível das qualificações intermédias. 1.1.2. Redução das restrições nas profissões altamente reguladas (p. 117). Prevê a necessidade de identificar e eliminar entraves no acesso a profissões reguladas, encontrando-se em preparação, no quadro da Assembleia da República, um projeto de lei que visa adequar a atuação das associações públicas profissionais, eliminando restrições à liberdade de acesso e de exercício da profissão e prevenindo infrações às regras da concorrência na prestação de serviços profissionais, nos termos do direito nacional e nos termos do direito da União Europeia. 1.2. <u>Investimentos</u>: a) Modernização da oferta e dos estabelecimentos de ensino e da formação profissional 710 M € (p. 115). Contempla investimento para reequipar e robustecer a infraestrutura tecnológica dos estabelecimentos educativos com oferta de ensino profissional através da aquisição de equipamentos, permitindo a modernização e/ou criação de Centros Tecnológicos Especializados (p. 118). b) Incentivo Adultos 225 M €, destacando-se o investimento de 55 M € para o “Acelerador Qualifica” (p. 119). Neste âmbito prevê reforçar a formação de adultos e impulsionar a aprendizagem ao longo da vida em Portugal, promovendo formações pós-graduadas de âmbito profissional, aprofundando formações curtas de âmbito superior no sistema politécnico (p. 120).

⁷¹ XXII Governo Constitucional (2021).



Quadro 6 – Síntese de análise do Programa Qualifica

Programas e Planos	C. Resumo e enquadramento	D. Objetivos	E. Metas	F. Modalidades de Educação e Formação
Programa Qualifica (PQ) ⁷²	1. Visa “Melhorar os níveis de educação e formação dos adultos, contribuindo para a melhoria dos níveis de qualificação da população e a melhoria da empregabilidade dos indivíduos”. 2. Assenta numa estratégia integrada de formação e qualificação de adultos que contempla respostas educativas e formativas e instrumentos diversos e que envolve uma rede alargada de operadores. 3. Um dos pontos diferenciadores do Programa é “a aposta em percursos de formação que conduzam a uma qualificação efetiva, por oposição a uma formação avulsa, com fraco valor acrescentado do ponto de vista da qualificação e da melhoria da empregabilidade dos adultos.”	1. Aumentar os níveis de qualificação e melhorar a empregabilidade dos ativos, dotando-os de competências ajustadas às necessidades do mercado de trabalho. 2. Valorizar o sistema, promovendo um maior investimento dos jovens adultos em percursos de educação e formação. 3. Corrigir o atraso estrutural do país em matéria de escolarização no sentido de uma maior convergência com a realidade europeia. 4. Adequar a oferta e a rede formativa às necessidades do mercado de trabalho e aos modelos de desenvolvimento nacionais e regionais.	1. Garantir que 50% da população ativa conclui o ensino secundário. 2. Alcançar uma taxa de participação de adultos em atividades de aprendizagem ao longo da vida de 15%, alargada para 25% em 2025. 3. Alargar a rede de Centros Qualifica.	1. Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) que permitem concluir o ensino secundário (EFA Escolar), de dupla certificação que permite adquirir uma habilitação escolar e certificação profissional (EFA de Dupla Certificação), ou EFA Profissional (desenvolvem apenas a componente tecnológica do EFA). 2. Formações Modulares Certificadas, integradas no âmbito da formação contínua de ativos. 3. Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) escolares e profissionais. 4. Vias de conclusão do nível secundário de educação. 5. Cursos de Especialização Tecnológica.

Quadro 7 – Síntese de análise do Programa Qualifica Administração Pública

Programas e Planos	G. Resumo e enquadramento	H. Objetivos (n.º 2 da RCM, p. 1235)	I. Pressupostos e determinações
Programa Qualifica AP (PQAP) ⁷³	1. Para assegurar que o Programa Qualifica se constituísse, verdadeiramente, como instrumento privilegiado de promoção da qualificação de toda a população portuguesa sem o ensino secundário completo, e reconhecendo que é fundamental construir uma base de participação alargada que deve incluir a Administração Pública (AP), o Governo lança este Programa, que prossegue o PQ e contribui para as metas neste fixadas, como uma estratégia de qualificação dirigida aos trabalhadores em funções públicas (p. 1235).	1. “Desenvolver a recolha de informação sistematizada e de apoio à decisão, procedendo ao levantamento de informação e diagnóstico de qualificações no âmbito da AP que permita uma correta identificação de necessidades, abordagem e gestão do Programa”. 2. “Contribuir para o aumento das qualificações dos trabalhadores através de um modelo de implementação robusto e simultaneamente	1. Cria, entre outros, o CQ AP da área governativa da Defesa Nacional, sediado na DGRDN (alínea b) do n.º 7 da RCM, p. 1236). 2. Abrange os trabalhadores que desenvolvem atividades nos diversos serviços e organismos da AP (alínea a) do n.º 8 da RCM, p. 1236).; 3. “Articula a criação de CQ AP com a rede de CQ já existente, na resposta eficaz e descentralizada às necessidades dos serviços,

⁷² Portal Qualifica (2022).

⁷³ Aprovado através da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 32/2019, de 31 de janeiro.



	2. Combina a criação de Centros Qualifica (CQ) AP e a celebração de protocolos com a rede de CQ já existente (p. 1235). 3. O PQ AP⁷⁴ e a criação de CQ AP têm a vantagem de permitir adaptar as respostas e os percursos de qualificação às especificidades organizativas de cada área, facilitando a constituição de grupos homogêneos de trabalhadores, em termos geográficos e do ponto de vista das habilitações de partida e das necessidades de qualificação, sem prejudicar a integração destes objetivos e metas no âmbito do PQ. Através do estabelecimento de condições flexíveis de frequência dos percursos de qualificação no local de trabalho e potenciando uma resposta de qualificação mais célere, o PQ AP fomenta a adesão dos trabalhadores às dinâmicas de aprendizagem ao longo da vida (p. 1235).	flexível que permita uma resposta efetiva às necessidades de qualificação dos trabalhadores nos diversos contextos do serviço público". 3. "Fomentar a aprendizagem ao longo da vida dos trabalhadores". 4. "Garantir a apropriação do Programa por todas as áreas governativas na prossecução dos objetivos aqui definidos, criando condições favoráveis para abranger o maior número possível de trabalhadores".	capitalizando as diferentes iniciativas governamentais na área da educação e formação de adultos" (alínea c) do n.º 8 da RCM, p. 1236).
--	---	---	--

II. Âmbito Defesa

Quadro 8 – Síntese do Plano de Ação para a Profissionalização e ponto de situação

Programas e Planos	J. Eixos estratégicos e áreas de intervenção	K. Medidas	L. Ponto de situação
Plano de Ação para a Profissionalização (PAP)⁷⁵	1. Eixo B "Reter" - Área de Intervenção B.1. "Recursos Humanos" (p. 19). 2. Eixo B "Reter" - Área de Intervenção B.2. "Formação, Qualificação e Gestão do Percorso Profissional" (p. 23).	1. Medida B.1.2.: Implementação da figura do gestor de carreira para os militares RC/RCE (p. 20). 2. Medida B.2.1.: Alinhamento da Formação profissional ministrada pelas FA com o SNQ, quando aplicável (p. 23). 3. Medida B.2.2.: Criação da Comissão Técnica para a Educação e Formação Profissional (CTEFP), no âmbito da Defesa Nacional, tendo em vista o planeamento, definição, conceção, desenvolvimento, atualização e monitorização das políticas relacionadas com a educação e formação nas FA (p. 24).	1. B.1.2.: Por implementar. Previsto eventual criação de subgrupo de trabalho específico (MDN, 2022⁷⁶, p. 23). 2. B.2.1.: Marinha já efetuou o alinhamento dos referenciais de formação das praças com os referenciais disponíveis no CNQ. Pretende-se impulsionar a intervenção da Defesa Nacional nos CSQ, em particular do CSQ Defesa e Segurança (MDN, 2022, pp. 29-30). 3. B.2.2.: CTEFP criada por Despacho n.º 2463/2021, de 22 de fevereiro. De acordo com informação fornecida pela DGRDN (<i>e-mail</i>, 13 de abril de 2022), esta comissão irá brevemente realizar a sua primeira reunião. De acordo com o MDN (2022, p. 31), "este órgão irá constituir-se como um fórum de discussão e harmonização dos referenciais de formação das diferentes figuras profissionais da Defesa, procurando encontrar sinergias entre todas as entidades e percursos formativos, tendo em vista a sua posterior inserção no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) e a plena integração das entidades formadoras da Defesa Nacional no Sistema Nacional de

⁷⁴ Pelo menos parte do financiamento no Programa encontra-se previsto no âmbito do investimento TD-C19-i07 da Componente 19 do PRR – Capacitação da AP – formação de trabalhadores e geração de futuro, contemplando 16,7 M €, sendo que o investimento pressupõe que 25 500 trabalhadores aumentem um nível de qualificação até ao final do 1.º trimestre de 2026 (Despacho n.º 12126/2021, de 29 de novembro, p. 20).

⁷⁵ MDN (2019b)

⁷⁶ Relatório 2 do Grupo de Trabalho de Acompanhamento e Monitorização do PAP, de fevereiro de 2022 (documento não publicado, fornecido pelo Estado-Maior da Armada através de *e-mail* de 19 de abril de 2022).



	3. Eixo C “Reinsirir” - Área de Intervenção C.1. “Apoio à Transição” (p. 35).	4. Medida B.2.3.: Promoção do alinhamento de referenciais de formação das FA, sempre que esteja em causa o acesso a atividade profissional regulamentada no âmbito dos requisitos nacionais e internacionais (p. 25). 5. Medida B.2.4.: Promoção da implementação do CSQ da Segurança e Defesa, de modo a integrar a oferta formativa das FA e Forças de Segurança no CNQ (p. 26). 6. Medida B.2.5.: Criação de estruturas técnicas especializadas com vista ao apoio e orientação formativa e profissional dos militares em RC de modo a potenciar as suas qualificações, no mínimo, até ao nível 4 de qualificação, garantindo a devida articulação com o CIOFE (p.26). 7. Medida B.2.6.: Capacitação dos ramos (isto é, dos RH que atuam nos domínios da formação profissional) com competências técnicas nas áreas da conceção, gestão, desenvolvimento e avaliação da formação (p. 27). 8. Medida C.1.3.: Criação de programas de reconversão e de consolidação profissional, no âmbito do ACIAEF (p. 37.)	Qualificações (SNQ). Cabe também à CTEFP, em permanência, o acompanhamento da implementação do Acordo de Cooperação Interministerial nas áreas de educação e formação no âmbito da Defesa Nacional”. 4. B.2.3.: Medida a desenvolver no âmbito da CTEFP (MDN, 2022, p. 32). 5. B.2.4.: O CSQ Defesa e Segurança foi constituído e regulamentado através do Despacho n.º 6345/2020, de 28 de maio. De acordo com a DGRDN (<i>e-mail</i>, 13 de abril de 2022), tem sido efetuada por esta, a “articulação e colaboração com a Marinha, Autoridade Marítima Nacional e Instituto de Socorros a Náufragos, no desenvolvimento dos trabalhos conducentes à integração no CNQ dos perfis profissionais e referenciais de formação do “Nadador Salvador” e do “Mergulhador Profissional”, profissões regulamentadas no âmbito da Defesa Nacional.”. Têm ainda participado em “reuniões setoriais entre a Marinha, Exército, a Força Aérea e a ANQEP tendo em vista a obtenção de orientações metodológicas para o alinhamento e certificação da formação desenvolvida por aqueles ramos ao nível da metodologia de desenho de qualificações baseada em competências, garantindo a articulação com o SNQ” (<i>op. cit</i>). 6. B.2.5.: Por implementar e discutir (MDN, 2022, p. 34). 7. B.2.6.: A Marinha dispõe da capacidade através do Departamento de Formação em Tecnologias de Educação (DFTE) da Escola de Tecnologias Navais (ETNA), embora exista um défice de formadores e se apresente em curso uma proposta de extinção deste Departamento de Formação (MDN, 2022, p. 35). 8. C.1.3.: A tratar e acompanhar no seio da CTEFP (MDN, 2022, p. 54).
--	---	---	---

**Apêndice D – Percursos formativos para a elevação das qualificações****Quadro 10 – Modalidades de educação e formação**

Modalidades	Vertente	Percurso Formativo	Habilitações mínimas de acesso	Condições de acesso (idade)	Certificação/ Nível QNQ de saída	Duração Total (horas)	Onde funcionam	Enquadramento Legal
Cursos EFA	Nível Secundário Escolar	S – Tipo A	9.º ano	Ter idade igual ou superior a 18 anos	12.º ano – Certificação Escolar Nível 3 do QNQ	~1150	Estabelecimentos do ensino público e do ensino particular ou cooperativo Centros de Formação Profissional do IEFP Outras entidades certificadas pela DGERT ou que, pela sua natureza jurídica, não careçam dessa certificação	Portaria n.º 283/2011, de 24 de outubro
		S – Tipo B	10.º ano		”	~625		
		S – Tipo C	11.º ano		”	~315		
	Nível Secundário Dupla Certificação	Nível 4 – Tipo A	9.º ano		Dupla certificação - Nível 4	~2010		Portaria n.º 86/2022, de 4 de fevereiro
		Nível 4 – Tipo B	10.º ano		”	~580		
		Nível 4 – Tipo C	11.º ano		”	~1475		
	Profissional	Nível 4 – N4	≥ 12.º ano		Profissional - Nível 4	~1150		Portaria n.º 66/2022, de 1 de fevereiro
FMC	Escolar, Profissional ou ambas	---	9.º ano (mesmo para UFCD ⁷⁷ inseridas em percursos de nível 3, 4 ou 5 ⁷⁸)		Certificados de qualificações até eventual validação de percurso completo perante uma Comissão de Avaliação e Certificação num CQ	(variável, com um mínimo de 25 horas ⁷⁹) 1 ou + UFCD		
Processos RVCC	Escolar	---	9.º ano ⁸⁰	Se entre os 18 e os 23 anos, carece de 3 anos de experiência profissional comprovada, exceto nas situações autorizadas pela ANQEP, nomeadamente quando estejam em causa públicos específicos ⁸¹	12.º ano – Certificação Escolar Nível 3 do QNQ (total ou parcial)	A duração depende do perfil e do contexto do candidato. Tempo médio varia entre 6 a 12 meses ⁸²	Centros Qualifica	Portaria n.º 61/2022, de 31 de janeiro Portaria n.º 62/2022, de 31 de janeiro
	Profissional	---	12.º ano		Profissional - Nível 4 ou 5 (total ou parcial)			
	Dupla Certificação	---	9.º ano		Escolar e Profissional - Nível 4 ou 5 (total ou parcial)			

⁷⁷ UFCD – Unidades de Formação de Curta Duração.⁷⁸ A frequência de Unidades de Competência (UC) e ou de UFCD inseridas em qualificações integradas no CNQ de nível 5 por adultos com o 9.º ano, apenas é possível caso estes estejam a frequentar uma das modalidades de educação ou formação, processo de RVCC de nível secundário ou processo de certificação, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 357/2007, de 29 de outubro (n.º 4 do art.º 4.º da Portaria n.º 66/2022, de 1 de fevereiro, p. 20).⁷⁹ O limite máximo de 600 horas foi eliminado (Portaria n.º 66/2022, de 1 de fevereiro, p. 18).⁸⁰ Apesar dos processos de RVCC não requerem escolaridade mínima de acesso, foram definidas neste âmbito, na coluna das habilitações mínimas de acesso, as habilitações que orientam em determinamos percursos de RVCC.⁸¹ N.º 3 do art.º 2º da Portaria n.º 61/2022, de 31 de janeiro.⁸² A Carta da Qualidade dos Centros Qualifica prevê um tempo médio de 9 a 12 meses para RVCC escolar de nível secundário, e de 6 a 9 meses para RVCC profissional (ANQEP, 2022b, pp. 24-25).



Apêndice E – Modelo de Formação das Praças em RC da Marinha para a elevação das qualificações (Protótipo)

1. FINALIDADE: Propor um modelo de formação das Praças em RC que permita a elevação das qualificações até, pelo menos, o nível 4 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).

2. CONTEXTO ATUAL E PRESSUPOSTOS:

2.1. NACIONAL

- a) As políticas públicas em matéria de educação, formação profissional e emprego, são fortemente marcadas por uma grande aposta na qualificação dos portugueses, estabelecendo o nível secundário como referencial mínimo de qualificação.
- b) Mantém-se a necessidade de corrigir o défice histórico das qualificações, reconhecendo a elevação das qualificações como alicerce essencial das pessoas e do país, condição fundamental para a coesão e progresso da sociedade, instrumento de promoção da justiça social e igualdade de oportunidades, e importante fator de competitividade.
- c) É valorizado e assumido o ensino secundário (nível 3 do QNQ) como patamar mínimo de qualificações a generalizar no país.
- d) Tem-se assistido a um forte investimento na educação de adultos e aprendizagem ao longo da vida, acompanhado por medidas de valorização e diversificação de ofertas formativas, numa lógica de dupla certificação escolar e profissional, de reforço de redes, aprimoramento da lógica e forma de atuação, adaptação dos instrumentos do SNQ, e da continuidade e reforço de programas nacionais dedicados aos propósitos da agenda política.
- e) As linhas de atuação e medidas de implementação das políticas públicas apontam como tendência: dinamização de redes locais para a qualificação com papel essencial no diagnóstico das necessidades de qualificação; alargamento e densificação da rede de Centros Qualifica (CQ) e aprofundamento do Programa Qualifica na Administração Pública (PQAP); criação de percursos de educação-formação diferenciados em função de grupos específicos; substituição progressiva do ensino recorrente por cursos EFA; estímulo ao desenvolvimento de modalidades de ensino à distância; e dinamização do CNQ na sua atualização e desenho de qualificações baseadas em resultados de aprendizagem.
- f) De assinalar no âmbito dos planos e programas com interesse no propósito de elevação das qualificações: o PRR (na sua componente “6-Qualificações e Competências”) e os Programas Qualifica e Qualifica Administração Pública. Estes visam aumentar a capacidade de resposta do sistema educativo e formativo, modernizar a oferta formativa e os estabelecimentos de ensino e da formação profissional e/ou criação de Centros Tecnológicos Especializados, reforçar a formação de adultos e a aprendizagem ao longo da vida, apostar em percursos de formação que conduzam a uma qualificação efetiva, e alargar a rede de CQ.

2.2. DEFESA NACIONAL

- a) O modelo de profissionalização exige uma procura contínua de estratégias que contribuam para atrair, recrutar e reter os militares, e que garantam que estes, aquando do término das suas carreiras no RC, possuam as competências e qualificações necessárias para a sua reinserção profissional.
- b) A formação é um pilar fundamental do modelo de profissionalização, não permitindo lugar para ensaio de soluções *ad hoc* sustentadas em contextos passados.
- c) O RIPSMD (Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro), define como meta de qualificação escolar e profissional que os ramos das FA, em colaboração com a DGRDN, deverão criar as condições necessárias para que os militares em RC frequentem um processo formativo que permita a elevação das qualificações escolares ou profissionais de, pelo menos, o nível 4 do QNQ.
- d) Desde 2006 que, no âmbito dos ACIAEFDN, o MDN se compromete a fixar o nível de ensino secundário como referencial de qualificação dos militares das FA, em particular dos militares em RC, contemplando ainda, na renovação de 2019, a necessidade de se proceder à harmonização dos dispositivos de educação e formação militares existentes por forma a atingirem como meta de qualificação escolar e profissional, pelo menos, o nível 4 do QNQ.
- e) As Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar, consignam o direito e o dever aos militares, de receber formação de atualização, reciclagem e progressão, com vista à sua valorização humana e profissional.
- f) A RFP em Portugal, iniciada em 2007, veio exigir a readaptação do ensino e formação das FA ao SNQ, tratando-se de um processo ainda em curso e que exige permanente atualização, ajustamento e integração. Trata-se de um desafio que impõe dificuldades, mas também oportunidades e possibilidades por explorar, como é exemplo a criação do CSQ da Defesa e Segurança.
- g) Todos os ramos das FA atribuem relevância estratégica aos seus sistemas de formação profissional, enquanto instrumentos de valorização profissional dos seus militares e defendem o aumento da sua capacidade em qualificar o efetivo e em potenciar as suas relações com o SNQ.



- h) É considerada a agenda política da elevação das qualificações como forma de consolidar o modelo de profissionalização das FA e de melhorar a sua capacidade de atrair e reter talento. Nas linhas de atuação e medidas definidas, ressalta o alinhamento da formação conferida nas FA com o SNQ e a promoção efetiva da reinserção profissional dos militares em RC, com políticas ativas de formação e emprego.
- i) Desde 2019 que foi aprovado o PAP e criado o CQ – Defesa Nacional. Contudo, apresentam-se numa fase muito inicial do seu desenvolvimento.
- j) Apesar das iniciativas já desenvolvidas pela tutela e pelos ramos das FA, elas têm-se mostrado insuficientes, requerendo abordagens focadas na problemática, integradas e adequadas aos contextos particulares de cada ramo, para que possam vir a produzir os efeitos desejados.

2.3. MARINHA

- a) O modelo atual não permite garantir a elevação efetiva das qualificações das praças em RC.
- b) O esforço desenvolvido, em 2017, para rever os referenciais de formação inicial e inserir Unidades de Formação de Curta Duração (UFCD) de qualificações do Catálogo Nacional de Qualificações, apenas permite obter reconhecimento da formação para diferentes perfis profissionais e de diferentes níveis de qualificação, sem garantir uma qualificação completa. Ainda de referir que o reconhecimento proporcionado para cada uma das classes/subclasses revela-se díspar, criando desigualdades entre as várias classes/subclasses.
- c) Desde a extinção do CNED, em 2012, que a Marinha perdeu a capacidade própria de elevar as qualificações dos seus militares.
- d) Ao permitir o ingresso na categoria com o 9.º ano (nível 2 do QNQ), a Marinha necessita de garantir mecanismos que possibilitem, de forma efetiva, a obtenção do nível secundário (nível 3 do QNQ), correspondente ao nível mínimo exigido para o desenvolvimento de carreira nos seus quadros permanentes.
- e) Não dispondo de uma estrutura centralizada e integrada, nem de um modelo estratégico implementado para a elevação das qualificações das praças em RC, esta encontra-se assente na iniciativa individual dos militares e de alguma divulgação que é efetuada através dos Programas de Tutoria. Para além do envolvimento da Direção de Formação, articulando-se com a DGRDN sempre que necessário, não se identifica na Marinha uma estrutura responsável pelo diagnóstico, orientação e acompanhamento dos militares no processo de elevação das qualificações.
- f) Cabe à Marinha a geração, preparação e sustentação de forças e meios da componente operacional do sistema de forças. Sabendo-se que a sustentação está diretamente relacionada com a sustentação dos recursos humanos, um papel mais ativo no processo de elevação das qualificações permitirá à Marinha atrair e manter o seu pessoal e, paralelamente, contribuir para o desígnio nacional da redução do défice estrutural das qualificações.
- g) Na Marinha, toda a formação exigida para ingresso nas categorias militares, encontra-se inserida nos sistemas nacionais de ensino e formação, com correspondência de nível de qualificação do QNQ, à exceção da categoria de praças.
- h) A elevação efetiva das qualificações, incrementará a competitividade da Marinha, em particular no que se refere ao recrutamento.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO MODELO (ESM):

OEM1. Reconhecer o perfil profissional das praças e a formação inicial para ingresso na categoria ao nível 4 do QNQ.

OEM2. Garantir a capacidade de elevação das qualificações das praças com habilitações inferiores ao nível secundário/nível 3 do QNQ, assegurando condições para a continuidade de carreira e retenção.

OEM3. Promover a obtenção de qualificações não estritamente militares para reinserção dos militares na vida civil após o término do contrato.



OEM	Áreas de Intervenção	Medidas	Pressupostos e considerações	Efeitos desejados
OEM1	1. Revisão do perfil profissional e da formação inicial das praças	1.1. Reajustar o perfil profissional das praças e respetivos referenciais de formação por forma a garantir o alinhamento com o nível 4 do QNQ 1.2. Integrar as qualificações profissionais das praças no CNQ, enquanto profissão regulamentada, correspondendo ao nível 4 do QNQ	1. A atualização do CNQ, no que diz respeito às profissões ou atividades especificamente militares, apresenta fundamento legal no âmbito das profissões reguladas e do SNQ, encontrando-se ainda prevista no ACIAEFDN. 2. Para que a qualificação seja de nível 4 deverá garantir que o perfil profissional e o referencial de competências contemplem conhecimentos, aptidões e atitudes de nível 4, definidas no Guia Interpretativo do QNQ (ANQEP, 2014). 3. Os planos de cursos deverão ser reformulados atendendo à nova “Metodologia de desenho de qualificações” (ANQEP, 2021). 4. Atendendo à carga horária da componente tecnológica dos referenciais de qualificação de nível 4, a reestruturação não implica o aumento da carga horária dos atuais CFP. 5. Apesar da Marinha possuir recursos humanos com as competências necessárias para o efeito, poderá ser solicitada colaboração à ANQEP, prevista nos termos do ACIAEFDN. 6. Deverá ser proposta a integração de 12 qualificações na área CNAEF 863 – Segurança Militar, com recurso ao CSQ Defesa e Segurança, criado em 2020, no qual a Marinha tem representação. 7. Poderá ainda revelar-se útil o recurso à CTEFP na implementação das medidas inerentes aos OEM1, OEM2 e OEM3.	1. Permitir que os candidatos com nível 3 obtenham o nível 4 aquando da conclusão com sucesso do CFP (que irá corresponder a um curso EFA N4). 2. Permitir que os candidatos com nível 2 capitalizem a componente tecnológica (FMC) e obtenham o nível 4 aquando da conclusão do nível secundário (3 QNQ). 3. Integrar, de forma plena, a formação da Marinha no SNQ. 4. Valorizar a carreira militar e reconhecer o nível de qualificação desenvolvido nos percursos de formação requeridos para ingresso na categoria de praças. 5. Possibilitar o conhecimento dos perfis profissionais produzidos pela Marinha que eventualmente possam satisfazer necessidades do mercado de emprego nacional.
OEM2	2. Edificação da capacidade para garantir a obtenção do nível 3 e 4 do QNQ	2.1. Edificar um CQ na Marinha 2.2. Otimizar e potenciar a capacidade de resposta formativa da Marinha	1. O processo de elevação das qualificações encontra-se centrado nos CQ, como centros especializados em qualificação de adultos. A criação de um CQ na Marinha permite garantir: a) A existência de uma estrutura técnica especializada que efetue o diagnóstico e orientação para percursos de formação qualificantes; b) A capacidade para desenvolver processos de RVCC escolar e profissional presencial e/ou à distância; c) A articulação com a rede de entidades formadoras do SNQ, nas quais se incluem as entidades formadoras do SFPM e outros CQ como o da Defesa e de Alverca; d) A capacidade de acompanhar e orientar o desenvolvimento da carreira das praças em RC e centralizar a informação relativa aos processos de qualificação; e) A capacidade de contribuir para a redução do défice de qualificações relativamente aos militares que não possuem o nível secundário (nível 3 do QNQ); f) A atualização e acompanhamento permanente das alterações no âmbito do SNQ; g) A articulação com as U/E/O de colocação das praças em RC na promoção e garantia das condições adequadas à frequência de percursos de aprendizagem ao longo da vida. 2. A recente revisão da regulamentação referente à atividade dos CQ e às modalidades de educação e formação desenvolvidas, veio potenciar a conclusão de	1. Possibilitar capacidade e autonomia à Marinha para prosseguir com o desígnio de elevação das qualificações. 2. Garantir a existência de uma estrutura que centralize o processo e a informação de elevação das qualificações das praças em RC e que efetue o seu acompanhamento e orientação de carreira. 3. Proporcionar modalidades de formação adequadas, flexíveis e céleres como os processos de RVCC, os cursos EFA e as FMC, passíveis de financiamento do orçamento do estado para a área governativa da DN e de financiamento comunitário. 4. Garantir a obtenção do nível 3 e 4 aos militares que ingressam com o nível 2.



			percursos incompletos, bem como introduzir: maior responsabilidade e autonomia das entidades da rede do SNQ; maior flexibilidade na operacionalização das diferentes modalidades; maior permeabilidade entre as modalidades; a possibilidade de desenvolver qualificações de nível 5 do QNQ através de FMC e processos de RVCC; e a possibilidade de desenvolver percursos de FMC mais longos. 3. A criação de um CQ da Marinha insere-se no objetivo nacional de alargar a rede de CQ, permitindo uma atuação dirigida a públicos específicos como é o caso das praças em RC da Marinha, possibilitando uma aposta dirigida à realização de atividades e modalidades de formação total, ou parcialmente à distância. 4. A instalação de um CQ na Marinha permite ainda responder a grande parte das medidas contempladas no PAP (<i>e.g.</i>, B.1.2, B.2.5., B.2.6., C.1.3.). 5. Para a criação do CQ da Marinha é necessário efetuar pedido de criação e autorização de funcionamento à ANQEP, conforme estabelecido na Portaria n.º 62/2022, de 31 de janeiro. 6. Importará ainda solicitar autorização à ANQEP para desenvolver processos de RVCC aos militares com idade inferior a 23 anos, sustentada na natureza do público específico, previsto na Portaria n.º 61/2022, de 31 de janeiro. 7. Deverá ser utilizado o ACIAEFDN, renovado em 2019, como instrumento de agilização dos números 5 e 6. 8. Para a criação e sustentação de um CQ deverá recorrer-se à Carta da Qualidade dos CQ (ANQEP, 2022), para além da regulamentação em vigor. 9. No âmbito da otimização e potenciação da capacidade formativa da Marinha, esta passa por promover protocolos com outras entidades formadoras do SNQ, e por reforçar as suas infraestruturas, recursos humanos e materiais. Poderá recorrer-se aos investimentos previstos no PRR para modernização da oferta e dos estabelecimentos de ensino e da formação profissional.	
OEM3	3. Otimização da capacidade para promover a obtenção de qualificações profissionais não estritamente militares do CNQ	3.1. Promover mecanismos que permitam a utilização de modalidades de educação e formação conducentes à obtenção de qualificações não militares	1. A existência de um CQ focado e especializado no contexto particular da Marinha, permite responder de modo mais célere e eficaz à necessidade de criar programas de reconversão e de consolidação profissional. 2. Tendo sido já efetuadas considerações e identificados pressupostos no OEM2 referentes ao CQ Marinha, importa apenas salientar o seu papel no diagnóstico e orientação, no desenvolvimento de processos de RVCC profissional, e na articulação com outras entidades formadoras do SNQ. 3. Os mecanismos de reconversão e de consolidação profissional deverão ser promovidos na última fase de prestação do serviço efetivo, ou seja, cumpridos entre os 3 e os 6 anos de contrato. 4. Deverá ser utilizado o ACIAEFDN, renovado em 2019, como instrumento de agilização dos programas de reconversão e consolidação profissional, também eles previstos no PAP (medida C.1.3.).	1. Garantir as condições e o desenvolvimento de programas para a obtenção de uma qualificação de nível 2, 4 ou 5, ou outras certificações exigidas no âmbito do exercício de atividades profissionais reguladas, que possibilite a inserção na vida ativa civil após o término do contrato.