

	Normas de Autoridade Técnica NAT 03.06.30.01	Exemplar nº
		Pág. 1 de 7
		10Out2023
Assunto:	APOIO AO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA RV/RC/RCE	
Referência(s):	a) Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar (PAPSM-23), de abril de 2023. b) Diretiva Estratégica do Exército, de março de 2023. c) Informação N.º 5671/DGC/22 de 03 de outubro – Aprovação do MADC RV/RC/RCE, por despacho do General CEME de 21 de novembro de 2022.	

1. GENERALIDADES

- a. O Processo de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar, do MDN pretende valorizar a carreira militar, assente em quatro eixos estratégicos, RECRUTAR, RETER, REINSERIR e SUPORTE.
- b. No eixo estratégico RETER, uma das medidas previstas na área de recursos humanos, consiste na implementação de um Modelo de Apoio ao Desenvolvimento da Carreira (MADC), para os militares em Regime de Contrato e Contrato Especial (RC/RCE), conforme Ref.^a a).
- c. Neste alinhamento, o Exército realçou a sua preocupação na aposta da dimensão humana, focada na valorização e RETENÇÃO dos seus recursos humanos, de modo a assegurar o cumprimento da missão, documento em Ref.^a b).
- d. O despacho de 21Nov22, de S.Exa. o Gen CEME, exarado no documento em Ref.^a c), aprovou o MADC para militares em RC/RCE, que é extensível aos militares em Regime de Voluntariado (RV).
- e. O Apoio ao Desenvolvimento da Carreira (ADC) constitui-se num processo, que permite que, por iniciativa de cada militar ou da cadeia de comando, possam ser apresentadas formalmente as expetativas de carreira dos militares, aumentando a possibilidade de conciliar das suas perspetivas com as necessidades organizacionais, envolvendo sempre a Cadeia de Comando com o apoio da Administração.

2. FINALIDADE

Definir os procedimentos a adotar no âmbito do ADC dos militares em RV/RC/RCE, pelo Militar, pela Cadeia de Comando e pela Administração.

3. ÂMBITO

A presente NAT aplica-se aos militares em RV/RC/RCE e às Unidades, Estabelecimentos e Órgãos (U/E/O) onde prestam serviço.

4. EXECUÇÃO

a. Conceito

- (1) O conceito de MADC para os militares em RV/RC/RCE assenta na interação entre três intervenientes, o Militar, a Cadeia de Comando e a Administração, materializando-se pela existência de um Gestor de Carreira, ao nível da Administração.
- (2) Considera-se **Gestor de Carreira**, o elemento da Administração responsável pela condução do processo de ADC, constituindo-se como elemento integrador dos três intervenientes, por forma a apoiar a tomada de decisões na vida profissional dos militares.
- (3) Na Cadeia de Comando, o comandante será responsável pelo acompanhamento direto ao Militar, na prestação de informação e de orientação, no âmbito do processo de ADC, em estreita ligação e coordenação com a Administração (Gestor de Carreira).
- (4) Conforme aprovado, o MADC pressupõe duas modalidades de apoio, a de **DESEMPENHO DO CARGO** e a de **ORIENTAÇÃO**, conforme genericamente espelhado no Anexo A.
- (5) Quanto à modalidade de **DESEMPENHO DO CARGO**, esta pode implicar a alteração da situação administrativa, quer no âmbito da Especialidade (Esp) /Área Funcional (AF), quer no âmbito da Unidade de colocação, e concomitantemente, pode englobar a definição de um Plano de Apoio ao Desenvolvimento da Carreira (PADC). Assim, verificam-se quatro possibilidades de apoio:
 - (a) Manutenção da Esp/AF e Unidade de colocação;
 - (b) Manutenção da Esp/AF e alteração da Unidade de colocação;
 - (c) Alteração da Esp/AF, mantendo a Unidade de colocação;
 - (d) Alteração da Esp/AF e Unidade de colocação.
- (6) A modalidade de **ORIENTAÇÃO** consiste na divulgação e esclarecimento das oportunidades e possibilidades profissionais ou académicas, a que o

militar pode recorrer, articulando-se em duas vertentes, a transição de forma de prestação de serviço ou a transição de categoria.

(a) A vertente transição de forma de prestação de serviço, aplica-se a todos os regimes de contrato, verificando-se as possibilidades de orientação, através:

1. Do ingresso nos Quadros Permanentes (QP);
2. Do ingresso em RCE;
3. Da candidatura a concursos para o Mapa de Pessoal Civil do Exército (MPCE);
4. Da apresentação do regulamento de incentivos à prestação de serviço militar.

(b) Por sua vez, a vertente de transição de categoria, aplica-se aos RV/RC, nas seguintes possibilidades:

1. Curso Especial de Formação de Oficiais;
2. Curso de Formação de Oficiais;
3. Curso de Formação de Sargentos.

(7) Anexo A - MODALIDADE DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA RV/RC/RCE.

b. O processo de ADC

O processo de ADC tem a seguinte sequência, conforme fluxograma apresentado em Anexo B:

(1) Etapa 1. “Início do ADC”

(a) Opção 1. “Registrar Inscrição”

Inicia-se por iniciativa do Militar, através da inscrição voluntária na sua Secção de Pessoal ou através de um *QR Code*, disponível na U/E/O, em locais de elevada visibilidade, preenchendo um Questionário Inicial.

(b) Opção 2. “Registrar Inscrição”

Inicia-se por iniciativa da Cadeia de Comando, através do envio à Administração do Pessoal, de proposta devidamente fundamentada e acompanhada com informação sobre o militar.

(2) Etapa 2. “Nomear Gestor de Carreira”

(a) Atribuição de um Gestor de Carreira, responsável pela condução do processo.

- (b) Nesta etapa, caso a inscrição tenha ocorrido por iniciativa do Militar, a Cadeia de Comando é informada, sendo solicitada informação e parecer sobre o militar (e.g. Modelo D5).

(3) Etapa 3. “Realizar sessão - Identificação”

- (a) O militar é convocado para a primeira sessão de entrevista (Presencial ou à distância), com o Gestor de Carreira nomeado, a fim de identificar a modalidade de apoio que se adequa (Desempenho do Cargo ou de Orientação). Nesta sessão pode intervir um psicólogo organizacional.
- (b) Após a sessão, o militar preenche o questionário de expectativas, relativo ao processo de ADC.
- (c) Nesta Etapa é identificada qual das Modalidades de ADC a seguir tendo em vista as expetativas do Militar.

(4) Modalidade de apoio de DESEMPENHO DO CARGO (A)

- (a) **Etapa A.1. “Realizar Provas de Classificação e Seleção (PCS)”**
Durante a entrevista, é avaliada a necessidade de realizar PCS, o militar é convocado para o efeito, do qual resulta um relatório.
- (b) **Etapa A.2. “Realizar sessão - Gerar Opções”**
Com a presença do Militar, são geradas as opções, de acordo com a possibilidade de apoio pretendida e as necessidades organizacionais, integrando, nos casos em que se aplique, os resultados das PCS.
- (c) **Etapa A.3. “Informar o processo”**
Solicita-se, através de nota, à Cadeia de Comando do Militar, um parecer relativamente às opções geradas na etapa anterior, que será integrado no processo de análise subsequente.
- (d) **Etapa A.4. “Efetuar análise”**
Reunida a informação, é efetuada uma análise às opções geradas, que inclui a avaliação de eventuais necessidades de formação, assim como a possibilidade de alteração da situação administrativa do militar.
- (e) **Etapa A.5. “Avaliar impacto na gestão do pessoal militar”**
Caso se verifique a possibilidade de alteração da situação administrativa, e tendo em conta as considerações da Cadeia de Comando do Militar, é incluída informação adicional da Gestão de Pessoal de Militar relativa às opções geradas.

(f) **Etapa A.6.** “Elaborar proposta do PADC”

O Gestor de Carreira consolida a informação analisada e elabora um PADC, tendo em consideração, nos casos em que se aplique, os pareceres da Gestão de Pessoal Militar.

(g) **Etapa A.7.** “Realizar sessão - Validação do PADC”

Com o Gestor de Carreira, o Militar toma conhecimento e valida o seu PADC.

(h) **Etapa A.8.** “Aprovar PADC”

Validado o PADC, este é submetido para aprovação da entidade competente.

(i) **Etapa A.9.** “Implementar o PADC”

Aprovado o PADC, este é enviado através de nota, à U/E/O do militar, a fim de ser implementado.

(j) **Etapa A.10.** “Avaliar Processo de ADC”

Após a implementação do PADC, o militar e a respetiva U/E/O, preenchem o questionário de avaliação de satisfação do processo de ADC.

(k) **Etapa A.11.** “Monitorizar PADC”

Após o período de observação do PADC, o Gestor de Carreira solicita o preenchimento dos questionários de monitorização, direcionados ao Militar e respetiva U/E/O.

(l) **Etapa A.12.** “Concluir ADC”

Por forma a materializar o fim do ciclo de ADC, é enviada uma nota à U/E/O, sendo o Militar notificado.

(5) Modalidade de apoio de **ORIENTAÇÃO (B)**

(a) **Etapa B.1.** “Atribuir Processo de ADC”

1. Após verificar a modalidade de apoio pretendida, a Cadeia de Comando é informada, através de nota, da atribuição do processo de ADC.
2. Por forma a garantir o fluxo permanente de apoio, a Cadeia de Comando manterá estreita ligação com o Gestor de Carreira.
3. Esta situação é a preferencial, podendo em alguns casos, a Orientação ser conduzida exclusivamente pelo Gestor de Carreira, com acompanhamento pela Cadeia de Comando.

(b) **Etapas B.2.** “Implementar Orientação”

A Cadeia de Comando implementa as sessões e as ações consideradas necessárias ao processo de orientação do militar, mantendo a ligação funcional com o Gestor de Carreira.

(c) **Etapas B.3.** “Informar conclusão do processo”

1. Dando por finalizado o processo de orientação, a Cadeia de Comando e o Militar preenchem os questionários de avaliação de satisfação do processo de ADC.
2. Por forma a materializar o fim do ciclo de ADC, é enviada uma nota à Administração (Gestor de Carreira), com os principais resultados do processo de Orientação.

(6) Anexo B - FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA RV/RC/RCE.

5. **OBSERVAÇÕES**

A **NAT 03.06.30.01**, encontra-se disponível na página da Intranet, no link:

[Páginas - Apoio ao Desenvolvimento da Carreira \(ADC\) \(exercito.local\)](#)

O Ajudante-General do Exército

HERMÍNIO TEODORO MAIO
TENENTE-GENERAL

CmdPess	NAT 03.06.30.01	Pág. 7 de 7
---------	-----------------	-------------

Autenticação
O Diretor da DARH

FRANCISCO JOSÉ FONSECA RIJO
MAJOR-GENERAL

Anexos:

- A. MODALIDADES DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA EM RV/RC/RCE.
- B. FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA RV/RC/RCE.

Distribuição: Conforme lista Alfa/Bravo da **NAT 00.01**.