

**INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA**

2014/2015



TII

**PENSÃO DE REFORMA DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS:
CONTRIBUTOS PARA A EQUIDADE DOS REGIMES**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA RESPONSABILIDADE
DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DA
FORÇA AÉREA.**



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

**PENSÃO DE REFORMA DOS MILITARES DAS FORÇAS
ARMADAS: CONTRIBUTOS PARA A EQUIDADE DOS
REGIMES**

CAP/TPAA Dora Maria Moreira Soares Duarte

Trabalho de Investigação Individual do CPOSFA 2014/15

Pedrouços 2015



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

PENSÃO DE REFORMA DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS: CONTRIBUTOS PARA A EQUIDADE DOS REGIMES

CAP/TPAA Dora Maria Moreira Soares Duarte

Trabalho de Investigação Individual do CPOS FA 2014/15

Orientador: TCOR/TMMA Joaquim Manuel Martins do Vale Lima

Pedrouços 2015



Agradecimentos

O desenvolvimento do presente Trabalho de Investigação Individual proporcionou-me o desafio da interação e a honra de acolher os contributos de diversas pessoas, a quem pretendo manifestar a minha gratidão:

Ao meu orientador TCOR/TMMA Vale Lima pela prestimosa ajuda, pelo estímulo permanente à reflexão, pelos conselhos oportunos, pela disponibilidade permanente e especialmente, pela confiança em mim depositada que permitiu otimizar o locus de controle interno no desempenho em diversas situações, que implicavam simultaneamente a minha intervenção.

Ao diretor de curso, COR/PILAV Luís Mateus, pelo acompanhamento verificado e pela disponibilidade demonstrada.

Aos entrevistados: Dr.^a Catarina Afonso, MGEN/ADMAER Nuno Ramos, MGEN/PILAV José Mata, COR/TPAA Manuel Cracel, COR/JUR Fernando Frazão, COR/TPAA Rui Roque, COR/TPAA Luís Nunes, TCOR/ADMAER Alcides Fernandes, TCOR/TPAA António Costa, TCOR/ADMAER José Chambel, MAJ/ADMAER Susana Santos, CAP/TPAA Sandra Gonçalves.

A todos os que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho, em especial: COR/TIR Barreiro dos Santos, TCOR/JUR Nuno Pires, TCOR/JUR Carla Santos, MAJ/TPAA Nuno Martins, CAP/ADMAER Nelson Almeida, SAJ/SAS Luís Silva, 1SAR/SAS Nuno Sequeira e 1SAR/SAS Marco Monteiro.

Aos camaradas de curso e aos docentes, quer da parte específica, quer da parte conjunta, pelo conhecimento, pela partilha e experiências que irão recordar estes quase nove meses de curso.

Por fim a minha família. Ao meu pai, que não estando já entre nós, apesar das raízes humildes, das dificuldades vividas e da sua dureza, me transmitiu o baluarte do carácter e educou nos valores de justiça, honestidade e espírito de sacrifício. Aos meus sogros, pela disponibilidade inquestionável, sendo avós, sogros e pais simultaneamente. À minha querida Carolina que suportou impecavelmente as minhas ausências, mesmo quando a saúde teimava em a fragilizar. Ao meu doce Luís, que desempenhou de forma exemplar os papéis de pai e mãe concomitantemente, apaziguando a minha inquietude, e pela compreensão, empatia e amor incomparáveis.

A todos, sincera gratidão! Bem hajam!



Índice

1. A Segurança Social em Portugal	4
a. O Regime de Proteção Social Pública	5
b. As Forças Armadas e a Pensão de Reforma dos Militares	6
c. Metodologia	8
2. Estudo de caso da Força Aérea: Pensões de Reforma e recolha de dados	11
a. Regimes de Reforma	17
(1) REA	17
(2) RM.....	18
(3) RGSS.....	18
3. Análise e discussão dos dados e apresentação de resultados	19
a. Impacto da convergência dos Regimes nas Pensões de Reforma	19
b. O Garante estatutário	23
Conclusões	27
Bibliografia	33
Apêndice A- Diplomas legais referenciados na Investigação e relacionados com as Pensões de Reforma	Aps-A1
Apêndice B- Mapa conceptual	Aps-B1
Apêndice C - Conjunto de Tabelas auxiliares de Simulações de Pensão de Reforma	Aps-C1
Apêndice D – Compilação das Entrevistas de Investigação	Aps-D1

Índice de Tabelas

Tabela n.º 1 - Organização e financiamento do Sistema de SS.	4
Tabela n.º 2 - Identificação dos militares entrevistados na fase exploratória.....	9
Tabela n.º 3 - Modelo de análise.	10
Tabela n.º 4 - Passagens à Reforma (imperativas e voluntárias) de 2005 a 2015.	14
Tabela n.º 5 - Taxas contributivas para a CGA.	15
Tabela n.º 6 - Taxas contributivas para a SS.	16
Tabela n.º 7 - Caracterização dos Regimes de Reforma em 31DEZ2014.....	19
Tabela n.º 8 - Projeções das Pensões de Reforma para 2036.	21



Tabela n.º 9 - Identificação dos diplomas legais referenciados na investigação.	Aps-A1
Tabela n.º 10 - Mapa conceptual.	Aps-B1
Tabela n.º 11 - Simulação da Pensão de Reforma para TGEN/PILAV	Aps-C1
Tabela n.º 12 - Simulação da Pensão de Reforma para MGEN/ENG ou ADMAER....	Aps-C2
Tabela n.º 13 - Simulação da Pensão de Reforma para COR/TEC	Aps-C3
Tabela n.º 14 - Simulação da Pensão de Reforma para SMOR.....	Aps-C4
Tabela n.º 15 - Compilação das Entrevistas de Investigação.	Aps-D1



Resumo

Fatores político-económicos e demográficos potenciaram a insustentabilidade dos sistemas de pensões, coagindo a alterações legais desde 1993, atingindo as Pensões de Reforma dos militares. Estes estão jurídico-constitucionalmente obrigados a restrições e sacrifícios diversos, e protegidos com especiais direitos, como a Segurança Social.

Recorrendo à metodologia quantitativa, investigou-se o impacto remuneratório nas Pensões de Reforma. Os resultados revelam que, na ausência de medidas mitigadoras, os militares não salvaguardados estatutariamente verão uma degradação de 30 a 60% da remuneração do Ativo. O EMFAR, na qualidade de baluarte regulador da profissão militar, deve incorporar idêntica ressalva para todos, através do Complemento de Reforma, permitindo mitigar a degradação definitiva; ultrapassar a iniquidade para muitos militares dos Quadros Permanentes e potenciar a coesão, a motivação e a vinculação organizacional, concorrendo para o cumprimento cabal da Missão da Força Aérea.

Palavras-chave

Condição Militar, Forças Armadas, Pensão de Reforma, Regime Geral de Segurança Social.

Abstract

Political-economic and demographic factors have boosted the unsustainability of the pension systems, coercing legal alterations since 1993 and affecting the military pensions as well. They are legal and constitutionally forced to various restrictions and sacrifices, at the same time they are protected with special rights, as the Social Security.

Using the quantitative methodology, we investigated the remuneration impact in the retirement pensions. The results show that if nothing is done, the military won't be safeguarded statutorily. They will see pension degradation between 30% and 60%. The EMFAR, as the regulatory bulwark of the military profession should have the same protection for all, ensured by the Retirement Complement. It will allow to mitigate the definite degradation within Retirement, overtake the iniquity to the career military; boost the cohesion; the motivation and the organizational linkage, contributing to the proper performance of the Air Force Mission.

Keywords

Condition Military, Armed Forces, Retirement Pension, National Public Social Support.



Lista de Abreviaturas

AFA	Academia da Força Aérea
AOFA	Associação de Oficiais das Forças Armadas
AP	Administração Pública
ATS	Aumentos de Tempo de Serviço
CC	Carreira Contributiva
CEMFA	Chefe do Estado-Maior da Força Aérea
CFMTFA	Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea
CGA	Caixa Geral de Aposentações
CM	Condição Militar
CP	Complemento de Pensão
CPESFA	Comando do Pessoal a Força Aérea
CR	Complemento de Reforma
CRP	Constituição da República Portuguesa
DFFA	Direção de Finanças da Força Aérea
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGRDN	Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional
DIVREC	Divisão de Recursos
DL	Decreto-Lei
DP	Direção de Pessoal
EA	Estatuto da Aposentação
EMFA	Estado-Maior da Força Aérea
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
EMGFA	Estado-Maior General das Forças Armadas
FA	Força Aérea
FFAA	Forças Armadas Portuguesas
GEN	General
GT	Grupo de Trabalho
IASFA	Instituto de Ação Social das Forças Armadas
IESM	Instituto de Estudos Superiores Militares
LBGECM	Lei das Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar
LOBOFA	Lei Orgânica das Forças Armadas



LOFA	Lei Orgânica da Força Aérea
MCPEFA	Manual do Comando de Pessoal da Força Aérea
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MGEN	Major-General
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
PILAV	Piloto-Aviador
PD	Pergunta Derivada
PP	Pergunta de Partida
PpR	Pensão provisória de Reforma
PR	Pensão de Reforma
PS	Proteção Social
QP	Quadros Permanentes
RD	Repartição de Dados
REA	Regime do Estatuto da Aposentação
RESFES	Reserva Fora da Efetividade de Serviço
RGSS	Regime Geral de Segurança Social
RH	Recursos Humanos
RM	Regime Misto
RPS	Regime de Proteção Social
RPSFP	Regime de Proteção Social da Função Pública
SMO	Serviço Militar Obrigatório
SRP	Secção de Reformas e Pensões
SS	Segurança Social
TII	Trabalho de Investigação Individual
TS	Tempo de Serviço
TSM	Tempo de Serviço Militar



Introdução

No final da II Guerra Mundial a Europa assistia a uma destruição avassaladora, “vivenciando” fortes convulsões sociais e impulsionando os sistemas de Segurança Social (SS) a assumirem um papel fundamental na estabilidade, paz social e garantia económica de milhões de pessoas.

Em Portugal, com a Revolução de abril de 1974, a previdência social sofreu profundas transformações, culminando com a consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), do direito de todos à segurança social.

Iniciou-se assim a construção do sistema de SS português, visando garantir a cobertura dos riscos sociais e o financiamento dos encargos inerentes. Materializava-se, até 2005, em dois subsistemas: o Regime de Proteção Social da Função Pública (RPSFP), da Caixa Geral de Aposentações (CGA), e o Regime da SS, aplicável à generalidade dos trabalhadores, embora em 1993 fosse decretado¹ o processo de convergência aos beneficiários inscritos na CGA após 01SET1993.

Fruto da mutação permanente e ambígua que tem caracterizado o edifício jurídico regulador da Proteção Social (PS) da AP (DGAEP, 2014), na formação e cálculo das pensões de Reforma, e da aplicação destas normas a longo prazo, aquando do pagamento da pensão pela entidade gestora (Costa, 2014), é patente, para uma grande maioria da comunidade castrense, o desconhecimento das repercussões financeiras (Fernandes, 2014), naquelas remunerações.

Além de diferida no tempo, as constantes alterações criam universos específicos de militares, evidenciando nas mesmas Forças Armadas (FFAA), um “retalho de militares” com regras, requisitos de formação e cálculo de pensões significativamente distintas (Fernandes, 2014).

Tal diferenciação contrapõe com a profissão militar que envolve diretamente todos os militares, que ao serviço de Portugal, juraram servir as FFAA, defender a Constituição e as Leis da República, mesmo com o sacrifício da própria vida, renunciando conscientemente ao exercício de direitos fundamentais.

Efetivamente, o conjunto de restrições, deveres e a consagração de especiais direitos, compensações e regalias, expressos na Lei n.º 11/89, de 1 de junho – Lei das Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar (LBGECM), configura a exigência societal única, a

¹ Pelo Decreto-Lei n.º 286/93, de 20 de agosto.



Condição Militar (CM), surgindo como legítima motivação desta investigação, a necessidade de avaliar o impacto remuneratório na pensão de Reforma, decorrente do quadro jurídico aplicável, apresentando medidas que atempadamente, contribuam para mitigar essas consequências.

Destarte, este estudo revela-se importante para:

1. Os “militares alvo”, conscientes da incerteza perante o futuro profissional e familiar (Gonçalves, 2014) e desconhecedores da dimensão da degradação remuneratória e da necessidade de ponderarem soluções complementares para a senioridade;

2. Os órgãos gestores de Recursos Humanos (RH) e Financeiros, confrontados permanentemente com a procura, pelos militares da proteção institucional, no sentido da defesa da sua dignidade (Ramos, 2014) e equidade coletiva (Fernandes; Santos; Gonçalves, 2014);

3. Os órgãos decisores, pela mutabilidade legislativa constante (Mata, 2014) e elevadas restrições orçamentais (Fernandes; Santos, 2014), que afetam a estabilidade necessária à Força Aérea (FA), (Mata, 2014), relevando a importância do empenho organizacional na mitigação dessa degradação e análise da adequabilidade da submissão absoluta da PS dos militares à aplicada na generalidade da AP.

Delimita-se o objeto de estudo à Pensão de Reforma dos militares da FA, inscritos no RPS após 01SET1993, e os inscritos antes, não salvaguardados estatutariamente pelo Decreto-Lei (DL) n.º 166/05, de 23 de setembro. Excluem-se outras eventualidades abrangidas pelos descontos à entidade gestora, a saber: pensões de sobrevivência, invalidez e unificada.

Pretende-se avaliar o impacto da degradação remuneratória na Reforma, fruto da produção legislativa que determina a confluência do RPSFP para o Regime Geral da Segurança Social (RGSS) através da: caracterização dos regimes de Reforma existentes na FA; análise de diagnóstico ao RGSS; avaliação do mecanismo legal que salvguarde um nível de PS na Reforma.

A presente investigação foi conduzida pela seguinte questão central: De que forma poderão as Forças Armadas mitigar a perda remuneratória na Reforma dos militares, principalmente os abrangidos pelo RGSS?

O estudo contempla três fases: exploratória, analítica e conclusiva, encontrando-se dividido em três capítulos.



O primeiro apresenta o estado da arte que sustenta o tema, com enfoque no referencial científico-institucional que problematiza a sustentabilidade dos sistemas de pensões e no edifício legislativo que regula a remuneração de Reforma castrense; o modelo de análise, nas dimensões conceptual e metodológica; a metodologia investigacional adotada.

No segundo proceder-se-á ao estudo de caso da FA e à recolha de dados, evidenciando o processo de transição dos militares à Reforma; competências e atribuições dos serviços; relacionamento institucional externo e interno inerente; saídas e respetivos e motivos de Reforma, caracterização dos regimes em vigor.

No terceiro capítulo serão analisados os resultados dos dados que permitirão testar as hipóteses e responder à pergunta de partida que conduziu esta pesquisa.

Nas conclusões serão apresentados os contributos para o conhecimento e consideradas algumas recomendações.



1. A Segurança Social em Portugal

A pressão sobre os sistemas de finanças públicas resultante do envelhecimento populacional, das reduzidas taxas de emprego, natalidade e mortalidade, na União Europeia (UE), incluindo Portugal, configura uma forte “ameaça” para todo o sistema social (Almeida, s.d.), representando um dos maiores desafios dos Estados-Membros no debate da gestão dos regimes de pensões (Europe, 2005).

Em Portugal, a segurança social representa uma conquista da Revolução de Abril de 1974, que a protagonizou como direito fundamental de todos os cidadãos (Fernandes, 2003), visando a garantia de condições de vida dignas, especialmente em situações de risco social (Coelho, 2013).

A CRP consagra-a uma função essencial do Estado e determina ao Governo a sua materialização (AR, 2005), através do Sistema de SS, aprovado pela Lei n.º 4/07, de 16 de janeiro, que constitui a presente Lei de Bases (LBSS). Este diploma define as bases gerais, os princípios, a estrutura e prioriza os seguintes objetivos: garantir a concretização do direito à segurança social; promover o desenvolvimento sustentado das condições e níveis de PS e o reforço da respectiva equidade; fomentar a eficácia do sistema e a eficiência da sua gestão (AR, 2007).

A SS concretiza os objetivos através dos sistemas: “...de proteção social de cidadania, previdencial e complementar” (AR, 2007, p. 346), conforme demonstra a Tabela n.º 1:

Tabela n.º 1 - Organização e financiamento do Sistema de SS

(Fonte: Lei n.º 4/2007, de 6 de janeiro)

Sistema	Subsistema	Financiamento
De proteção social de cidadania	De ação social	Transferências do Orçamento de Estado, consignação de receitas fiscais e receitas dos jogos sociais
	De solidariedade	
	De proteção familiar	
Previdencial	N/A	Quotizações dos trabalhadores e contribuições das entidades empregadoras
Complementar	N/A	Essencialmente privado, baseado num plano individual assente numa perspetiva de capitalização individualizada

E pauta-se por vários princípios, destacando-se o princípio geral da equidade social, que traduz o “tratamento igual de situações iguais e no tratamento diferenciado de situações desiguais” (SS, 2014) e o da solidariedade, conglobando a responsabilidade coletiva das pessoas entre si na realização daquelas finalidades.



Envolve o Estado no seu financiamento (AR, 2007), concretizável em três planos: nacional, pela transferência de recursos entre os cidadãos, facultando a todos uma efetiva igualdade de oportunidades; laboral, pela utilização de “mecanismos redistributivos no âmbito da proteção de base profissional”; intergeracional, pela “combinação de métodos de financiamento em regime de repartição e de capitalização” (AR, 2007, p. 345).

A conjugação da evolução demográfica e socioeconómica com os resultados das políticas de financiamento e gestão dos sistemas, nas últimas décadas, segundo Feijóo (2011), conduziram sucessivos governos a problematizar a insustentabilidade financeira da SS, coagindo-os, segundo Pereira (2008), a produzir alterações legislativas profundas nos regimes de pensões de reforma, abrangendo a generalidade da população ativa portuguesa.

a. O Regime de Proteção Social Pública

Historicamente, aplicou-se aos trabalhadores da AP um regime especial, identificado em título, cuja autonomia foi mantida pelas sucessivas Leis de Bases (DGAEP, 2014).

A Lei n.º 28/84, de 14 de agosto, perspetivava um regime unitário de segurança social. Contudo, foi a partir de 1993, que o edifício jurídico foi prevendo, paulatinamente, a obrigatoriedade da sua convergência deste Regime com o RGSS (Frazão, 2015). O Art.º 104.º da atual LBSS expressa essa confluência.

Destarte, até 2005, os regimes público e privado de segurança social encontravam-se material e formalmente distintos e a gestão competia respetivamente às entidades CGA e SS. A primeira corporaliza um instituto público, integrado na Administração Indireta do Estado, responsável pela gestão das pensões de aposentação, Reforma e outras especiais na AP (CGA, 2014). Dependia do Ministério das Finanças até 31DEZ2014 e com o D.L. n.º 28/15, de 10 de fevereiro, ficou sujeita aos poderes de superintendência e de tutela do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS), (CGA, 2015).

A SS consiste num sistema de proteção social que abrange nomeadamente as eventualidades velhice e invalidez, através do subsistema Previdencial. Em 2013 a execução de despesa deste agrupamento apresentou um acréscimo de 5,49% face a 2012, devido ao aumento dos valores relacionados com as pensões de velhice (ISS, 2013).

No D.L. n.º 286/93, de 20 de agosto, o Governo decretou que a pensão de aposentação dos subscritores da CGA, inscritos após 01SET1993, fosse calculada “...nos



termos das normas legais aplicáveis ao cálculo das pensões dos beneficiários do regime geral da segurança social” (MF, 1993, p. 4447).

A Lei n.º 60/05, de 29 de dezembro, revitalizou o processo de convergência, provocando alterações estatutário-legais e obrigando à inscrição na SS de todos os trabalhadores públicos que iniciassem funções após 01JAN2006, circunscrevendo a CGA a um regime fechado que abrange os inscritos até 31DEZ2005 (AR, 2005).

Criou-se um “...quadro legal extremamente confuso, desequilibrado, incoerente e com grande falta de transparência sobre o direito que deve ser assegurado aos trabalhadores da AP nesta área tão importante de direitos sociais fundamentais” (DGAEP, 2014).

Quanto às pensões de aposentação e Reforma, evidenciaram-se frações de trabalhadores públicos, com regras, condições de atribuição e fórmulas de cálculo bastantes diferenciadas (Fernandes, 2014).

Os militares, afirma Ramos (2014) “sob a mesma tutela e contribuindo para a mesma missão, encontram-se fragmentados no que à PS diz respeito”. Pelo que, relativamente aos militares objeto deste estudo, deve ser salvaguardado “no mínimo equidade, relativamente aos restantes subscritores (...) salvaguardando as especificidades a que a condição a que os militares estão sujeitos obriga” (Chambel, 2015).

b. As Forças Armadas e a Pensão de Reforma dos Militares

As FFAA constituem a instituição nacional incumbida de assegurar a defesa militar da República (AR, 2009), e encontram-se subordinadas ao poder político, integrando-se na Administração Direta do Estado através do Ministério da Defesa Nacional (MDN), compreendendo o Estado-Maior General das Forças Armadas (EMGFA) e os Ramos (AR, 2014).

A Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), depende do MDN e visa conceber, desenvolver, coordenar e executar as políticas de RH e outras necessárias à defesa nacional. Compete-lhe ainda: “estudar, propor e emitir pareceres e monitorizar a execução das medidas de política de recursos humanos- militares, (...) nomeadamente as relativas a estatutos, vínculos, carreiras e remunerações...” (AR, 2007, p. 6378).

No âmbito da política de defesa nacional, os Governos têm vindo a desenvolver medidas de modernização organizacional e funcional das FFAA, nas alterações jurídicas à



LDNFA, Lei Orgânica de Bases de Organização das FFAA (LOBOFA), Leis Orgânicas dos Ramos, a reforma estrutural “Defesa 2020”.

No respeitante à profissão militar, o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), encontra-se em fase avançada de revisão, prevendo-se significativas alterações nas carreiras (Frazão, 2015).

Os militares “exercem funções em condições excepcionais, muito mais penalizantes para a família: na disponibilidade, acompanhamento, colocações e mudança em termos geográficos no território continental ou noutra parte do mundo” (Mata, 2014).

Evidencia-se a especificidade da CM, diferenciando estes profissionais dos restantes funcionários da AP, quer pelos sacrifícios impostos, os riscos decorrentes (comportando o da própria vida), como pelos deveres circunscritos: de expressão, manifestação, greve, disponibilidade permanente (Cracel, 2014).

Neste sentido, reforça Santos (2012), em qualquer sociedade organizada, esta especificidade envolve consideração e respeito aos militares e o “estabelecimento de compensações morais e materiais (remuneratórias, apoios sociais) que lhes são devidas, como factores demonstrativos de tal consideração e respeito” (Idem, p. 25).

A Lei n.º 11/89, de 1 de junho, (LBGECM), declara que a CM se caracteriza “...pela consagração de especiais direitos, compensações e regalias, designadamente nos campos da Segurança Social, assistência, remunerações, cobertura de riscos...” (AR, 1989, p. 2096).

Nesta matéria, o D.L. n.º 166/05, de 23 de setembro, que altera o EMFAR aprovado em 1999, modificou as condições de passagem à Reserva e Reforma, salvaguardando os pressupostos da Reforma e cálculo vigentes em 31DEZ2005, para aqueles que reunissem, nesta data, pelo menos 20 anos de Tempo de Serviço Militar (TSM). Pelo que, a todos que não cumpriam este requisito, seria aplicável o regime geral da aposentação (MDN, 2005), disposto na Lei n.º 60/05, de 29 de dezembro, e legislação posterior.

Consagrados legalmente como corpo especial da AP, mas “abrangidos pelas mudanças legislativas genéricas em matéria de PS, quer por via de normas gerais ou especiais” (Frazão, 2015), os militares configuram agrupamentos com níveis de PS muito dissemelhantes, “permitindo-se a distinção negativa gravosa dos militares inscritos no sistema após 01SET1993” (Fernandes, 2014), cuja degradação efetivar-se-á ao reformarem-se num horizonte temporal de 20 ou mais anos (Costa, 2014). Acrescenta ainda que apenas a



DP e a DFFA, diretamente intervenientes nas Reformas, e os serviços que trabalham constantemente com legislação, conhecem a gravidade desta problemática.

O cômputo remuneratório resultante verifica-se opressivo, estimando-se pensões na ordem de 40 a 45% do percebido no Ativo (Almeida, 2009). Pelo que, na convergência para o RGSS, entende-se por impacto significativo, a degradação remuneratória não inferior a 30% do montante de referência.

Paralelamente, o EMFAR, enquanto “peça absolutamente fundamental e acauteladora da profissão militar, se não for devidamente reforçada” em matéria de PS e pensões, permanecerá o enquadramento legal que regula a generalidade da AP (Frazão, 2015).

c. Modelo de Análise e Metodologia

Considerando o extenso referencial bibliográfico: legislativo, económico-científico e institucional, a investigação desenvolveu-se recorrendo à estratégia quantitativa, assente num raciocínio hipotético-dedutivo, proposto por Quivy e Campenhoudt (2005), utilizando como desenho de pesquisa o estudo de caso, pretendendo-se “descrever de forma rigorosa a unidade de observação” (IESM, 2014, p. 25).

Decorrente da questão central, construíram-se as seguintes Perguntas Derivadas (PD):

PD1– Qual o impacto remuneratório que a convergência para o RGSS provoca na Pensão de Reforma dos militares?

PD2– Qual o melhor mecanismo legal que permite às FFAA garantir uma salvaguarda remuneratória nas Pensões de Reforma?

E norteou-se pelas seguintes Hipóteses (H):

H1– A convergência para o RGSS provoca um impacto significativo no montante da Pensão de Reforma dos militares.

H2– O EMFAR é o garante estatutário que, através de uma figura específica, deve salvaguardar financeiramente a Pensão de Reforma.

A fase exploratória desenvolveu-se através da análise documental, nomeadamente:

- Diplomas legais das FFAA, da profissão militar, da Proteção Social, da aposentação na AP e das Reformas dos militares.



- Trabalhos de Investigação Individual (TII) elaborados no IAEFA, em 2003 e no IESM em 2006 e 2009, oportunamente identificados;

- Relatórios de Atividades e Contas da CGA e SS de 2006 e 2013;

- Artigos económico-científicos sobre a sustentabilidade dos sistemas de SS;

E de entrevistas exploratórias a entidades da FA, com conhecimento e/ou experiência na temática das Reformas, conforme Tabela n.º 2:

Tabela n.º 2 - Identificação dos militares entrevistados na fase exploratória

Identificação	Função
COR/TPAA Rui Roque	Chefe das Relações Públicas e ex-chefe da Repartição de Carreiras e Promoções da Direção de Pessoal (DP).
TCOR/ADMAER Alcides Fernandes	Autor de um dos referidos TII.
TCOR/ADMAER José Chambel	Chefe da Repartição de Análise Financeira e Organização da Divisão de Recursos do Estado-Maior da Força Aérea (EMFA/DIVREC).
TCOR/TPAA António Costa	Chefe da RD (na altura), da qual depende a Secção de Reformas e Pensões (SRP).
MAJ/ADMAER Susana Santos	Chefe de Repartição de Abonos (RA), Interina, da Direção de Finanças da Força Aérea (DFFA), serviço responsável pelo pagamento de vencimentos, remuneração de Reserva e Pensão provisória de Reforma (PpR).
CAP/TPAA Sandra Gonçalves	Chefe da SRP.

Construiu-se o modelo de análise que estabelece a charneira entre a problemática fixada e o trabalho de esclarecimento sobre um campo de análise mais restrito (Quivy & Campenhoudt, 2005), conforme Tabela n.º 3:



Tabela n.º 3 – Modelo de análise²

Hipóteses	Conceitos	Dimensões	Variáveis	Indicadores
H1- A convergência para o RGSS provoca um impacto significativo no montante da Pensão de Reforma dos militares.	Regime Geral de Segurança Social	Caraterização	Composição	Enquadramento legal imutável ou mutável
				Entidade gestora da pensão: CGA ou SS
				Fórmula de cálculo do: RM, RPSC ou RGSS
			Universo	Quantitativo de militares no: RM, RPSC ou RGSS
				Idade de acesso à Reforma
	Pensão de Reforma	Descontos	Quotização	Carreira Contributiva exigida pelo: RM, RPSC ou RGSS
				Montante de quota pago pelo militar
			Contribuição	Montante pago pela Entidade Empregadora
		Base de incidência contributiva		
		Abonos	Comparticipação	Período de pagamento do Sistema SS
Encargo imputável à FA				
H2- O EMFAR é o garante estatutário que, através de uma figura específica, deve salvaguardar financeiramente a Pensão de Reforma.	EMFAR	Instrumental	Causas	Potencia/descentiva a coesão dos militares
				Rejuvenescimento/envelhecimento dos quadros
				Potencia/diminui o nível de cumprimento da missão
			Efeitos	Aumenta/diminui a confiança na Organização
		Fortalece/enfraquece o Dever de Tutela		
		Aumenta/diminui o incentivo ao recrutamento		
	Jurídica	Vertente externa	Diferencia ou não os militares perante a AP	
			Diploma legal frágil ou robusto	
	Complemento de Reforma	Social	Individual	Valorização/indiferença organizacional
				Manutenção/rutura do nível de vida com dignidade
Económica		Estrutura familiar	Incentivo/desincentivo à parentalidade	
			Individual	Autonomia/dependência do militar na Reforma
Estrutura familiar	Manutenção/degradação do nível de vida após o Ativo			
	Capacidade financeira a longo prazo assegurada ou não			

Para testar das hipóteses seleccionaram-se duas técnicas de observação:

- análise documental: aos diplomas que alteram a PS dos militares; às projeções de pensões efetuadas nos TII supramencionados; aos Relatórios de contas da CGA e SS;
- entrevistas semiestruturadas a entidades da FA e da DGRDN diretamente envolvidas na temática das Reformas, cuja compilação se apresenta no Apêndice D.

² Mapa conceptual (Pergunta de Partida e Derivadas, Hipóteses, Conceitos, Dimensões e Indicadores) em Apêndice B.



Na fase analítica serão examinados:

- Os efetivos militares que transitaram à Reforma entre 1993 e 2014 e período temporal de pagamento da PpR imputado à FA;
- Os quantitativos dos subregimes do RGSS, as condições de acesso à Reforma em idade e TS, remunerações de referência para cálculo;
- Os efetivos da FA de cada Regime e subregime de Reforma, em 31DEZ2014, e respetiva projeção de pensões, em vários postos das duas categorias;

Descrevem-se, na Figura n.º 1, os conceitos estruturantes:

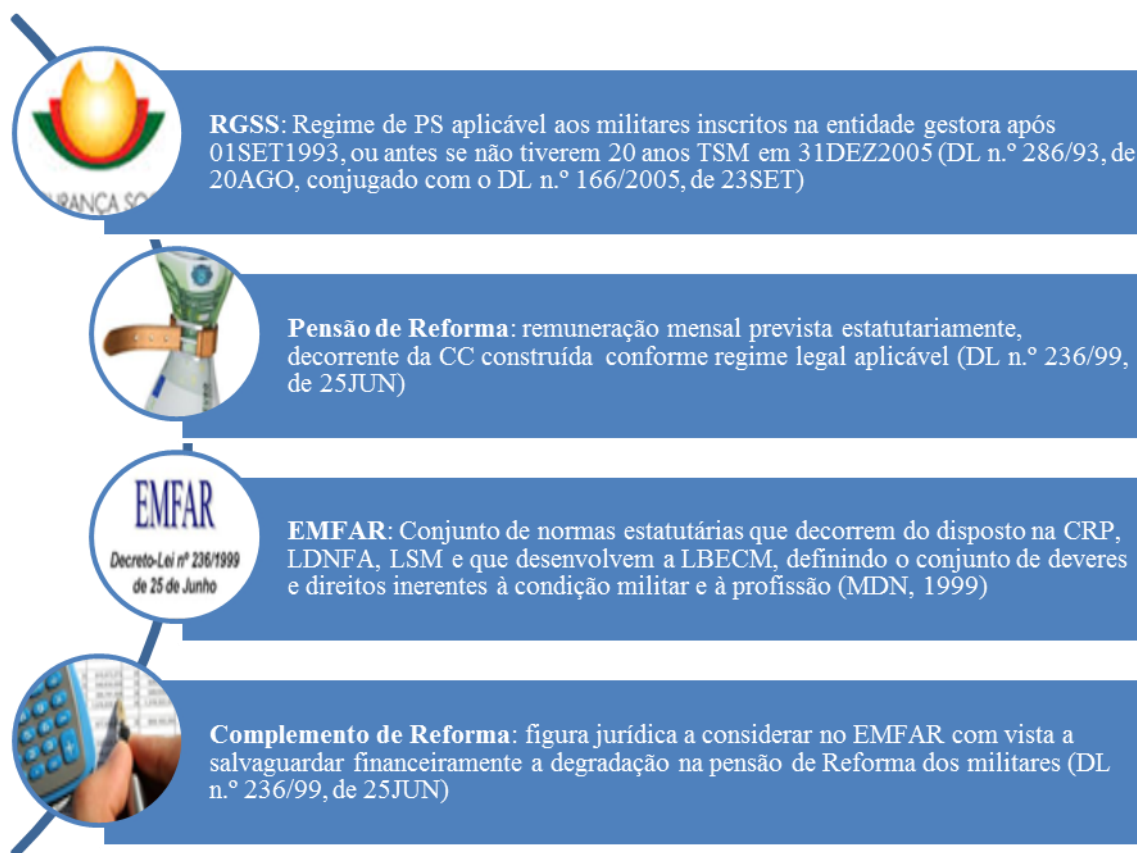


Figura n.º 1 - Corpo de conceitos estruturantes

2. Estudo de caso da Força Aérea: Pensões de Reforma e recolha de dados

“O que verdadeiramente me preocupa são as alterações que têm impacto permanente na vida dos militares” (no âmbito das alterações estatutárias para Reserva e Reforma)

Mata, 2014

A FA é o Ramo das FFAA essencialmente vocacionado “para a geração, preparação e sustentação de forças e meios da componente operacional do sistema de forças” (AR, 2014),



competindo-lhe ainda, constitucional e legalmente, o cumprimento das missões designadas no Art.º 2 da Lei Orgânica da FA³.

A sua organização pauta pelos princípios de eficácia e racionalização, garantindo a otimização da relação entre as componentes operacional e fixa dos sistemas de forças; a complementaridade com o EMGFA e restantes Ramos; e “a correta utilização do potencial humano, militar (...) promovendo o pleno e adequado aproveitamento dos quadros permanentes...” (AR, 2014, p. 6414).

No âmbito da administração dos recursos humanos e financeiros, compete ao Comando do Pessoal (CPESFA), através da DP, a transição dos militares da FA para a Reforma (MCPESFA 305-6), e à DFFA (AR, 2014, p. 6416), o cálculo e pagamento das PpR.

De forma indireta compete ao EMFA/DIVREC “elaborar estudos e propostas no âmbito da (...) aposentação e apoio social” e “definir políticas nesta área” (EMFA, 2011, p. 4-1). Paralelamente, visa “elaborar estudos, propostas e emitir pareceres no âmbito técnico-jurídico nas áreas de competência da Divisão” (Idem, p. 4-5), assim como integrar os grupos de trabalho, no âmbito da FA e inter-ramos, especializados nos assuntos da sua área de responsabilidade (EMFA, 2011).

Em 2006, esta Divisão integrou o Grupo de Trabalho (GT) dos Ramos e MDN, nomeado por Despacho Ministerial n.º 11385/2006, de 09MAI, para a reestruturação de carreiras dos militares das FFAA, abrangendo, entre outras áreas, o Apoio Social (MDN, 2006). O GT destaca que este apoio deve atender à natureza e características da CM e “conforme legalmente estatuído, é devido aos militares (...) um sistema de assistência e proteção (...), designadamente através da consagração de especiais direitos, compensações e regalias nos campos da segurança social (pensões de reforma...)” (MDN, 2006, p. T-1).

Reconhece a constante imposição de normativos especiais na Reforma, fazendo com que “inexplicavelmente face aos condicionalismos da natureza da condição militar, existam militares abrangidos por disposições legais diversas que consubstanciam, inequivocamente, direitos substancialmente diferentes nesta matéria...” (MDN, 2006, p. T-6).

O facto dos militares inscritos após 01SET1993 terem “uma pensão efetivamente diminuta” e os restantes ficarem tão mais afetados quanto maior o tempo prestado após 01JAN2006, constitui uma “enorme preocupação” (MDN, 2006, p. T-8).

³ Aprovada pelo D.L. n.º 187/2014, de 29 de dezembro.



Enuncia o CP enquanto garante estatutário que perspetiva um determinado nível de vida na Reforma e refere que, perante um cenário “realmente preocupante é natural que os militares venham a estender a sua permanência nas fileiras, até á idade máxima permitida estatutariamente, com consequências diretas quer no envelhecimento dos quadros quer no cumprimento das missões” (MDN, 2006, p. T-8).

Este GT assume expectável que as FFAA “se venham a confrontar de forma inequívoca com dificuldades extremas no que diz respeito à capacidade de atracção de jovens para as suas fileiras”, e considera “urgente tomar medidas que, no mínimo, se constituam como fatores atenuantes às consequências nefastas (...) quer na perspetiva pessoal quer organizacional” (MDN, 2006, pp. T-8,T-9).

Assim, propõe a salvaguarda da não aplicação aos militares do RGSS, “através de uma posição sustentada na especificidade da condição militar, conforme previsto na Lei n.º 11/89, de 01JUN”; a criação de um “garante pecuniário a título de complemento de pensão que assegure (...) um percentil médio expectável relativamente à última remuneração percebida” (MDN, 2006, p. T-9).

Considera irrazoável a discriminação negativa dos militares, em consequência da verticalidade da carreira, gerando valores de Reforma que, comparativamente às últimas remunerações percebidas, “são substancialmente inferiores aos perfis médios auferidos quer pelos trabalhadores do sector privado em geral, quer pelos funcionários públicos em particular” (MDN, 2006, p. T-10). Propõe o CP como salvaguarda dum montante semelhante a 60 a 70% da remuneração auferida na AP na aposentação, sujeitos à carreira horizontal e fruto da convergência.

A passagem à Reforma ocorre, maioritariamente por imperativo legal: pelo limite de 5 anos na RESFES ou de idade e a pedido do militar (Voluntária), após perfazer 60 anos. Pressupostos específicos da profissão militar, incomparáveis com a generalidade do funcionalismo público (Cracel, 2014).

Desde 2010, com as disposições dos Orçamentos de Estado (OE), que vêm penalizando o montante das pensões, a Reforma Voluntária tem sido a opção de passagem de vários militares, conforme constatável na Tabela n.º 4.



Tabela n.º 4 - Passagens à Reforma (imperativas e voluntárias) de 2005 a 2015

(Fonte: DP, 2015)

Motivo passagem à Reforma		Anos										
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
Imperativa	5 anos RESFES	152	144	125	113	89	145	117	109	75	37	220
	Limite Idade	11	13	12	7	7	4	4	6	0	3	2
A pedido	Voluntária	0	0	0	0	0	35	6	6	12	1	0
Total		163	157	137	120	96	184	127	121	87	41	222

* Segundo Mapa previsional de Reformas da DP/SRP.

Salienta-se o decréscimo de saídas de 2005 a 2009. Deste ano para 2010 quase duplicaram, relevando as Reformas Voluntárias e por “5 Anos RESFES”. Neste caso, os militares, receando as consequências da aplicação do D.L. n.º 166/05, de 23 de setembro, cujo impacto era ainda incipiente, transitaram nesse ano à Reserva (Gonçalves, 2014).

Conclui-se que as alterações jurídico-estatutárias, quer gerais (OE), quer especiais (alterações ao EMFAR), têm implicações diretas no fluxo de saídas, para a Reserva ou do Ativo ou Reserva para a Reforma.

Noutra perspetiva, de 1993 a 2014, transitaram para a Reforma 2205 militares da FA, demonstrando o Gráfico n.º 1, a distribuição e os períodos assumidos pelo Ramo.

Competindo *ab initio* o pagamento da PR à entidade gestora, constata-se que a FA assalaria os militares reformados durante vários meses, tendo ultrapassado os 18 em 2010 e 2011. Em 2013, os encargos com as PpR representaram 7M€ do orçamento da FA. Esta situação mereceu debate diversas vezes em Conselho de Chefes de Estado-Maior, porquanto esta fatia do orçamento não é ressarcida à FA (Ramos, 2014).

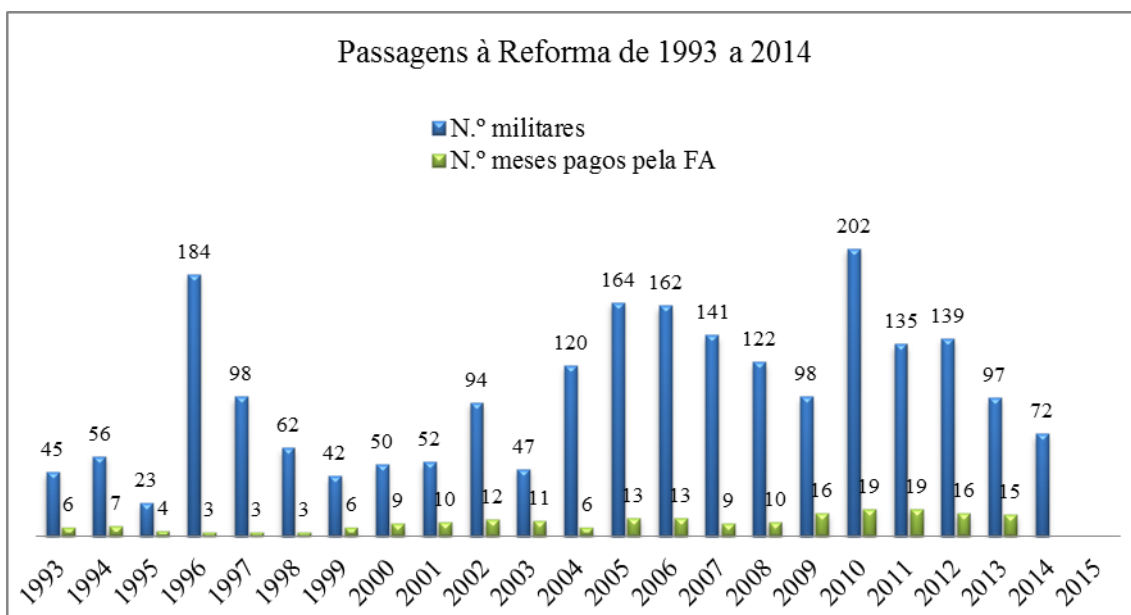


Gráfico n.º 1 - Passagens à Reforma de 1993 a 2014 e respetivos encargos imputados à FA

(Fonte: DP, 2014)

A crescente carga fiscal com diminuição significativa da remuneração disponível (Santos, 2014), o congelamento nas carreiras e remunerações (Costa, 2014), a degradação das pensões de Reforma e prestações familiares (Santos, 2014), configuram uma quebra de compromisso inimputável aos militares (Cracel, 2014).

Outro aspeto importante reporta ao financiamento das pensões de Reforma: quotizações e contribuições. O OE de 2009, aprovado pela Lei n.º 64-A/08, de 31 de dezembro, determinou os empregadores públicos a assumirem as responsabilidades contributivas relativamente aos subscritores da CGA. Para a SS, essa responsabilidade iniciou-se em 2006, por força da Lei n.º 60/05, de 29 de dezembro. Apresentam-se nas Tabelas n.ºs 5 e 6 as taxas contributivas a favor das duas entidades.

Tabela n.º 5 - Taxas contributivas para a CGA

(Fonte: DFFA, 2014)

Taxas Contributivas para a CGA	Militar	Suporte legal	Empregador	Total (%)
	Quotização (%)		Contribuição (%)	
Até 1984	7	EA	-	7
De 1985 a 1993	8	EA	-	8
De 1994 a 2008	10	EA	-	10
De 2009 a 2010	10	OE 2009	7,5	17,5
De 2011 a 2012	11	OE 2011	15	26
2013	11	OE 2013	20	31
Após 2014	11	OE 2014	23,75	34,75



Tabela n.º 6 - Taxas contributivas para a SS

(Fonte: DFFA, 2014)

Taxas Contributivas para a SS	Militar (%)	Empregador (%)	Total (%)
Militares RC inscritos após 01JAN2006	11	23,75	34,75
Militares QP inscritos após 01JAN2006	11	18,60	29,60

Constata-se a quotização ter aumentando dos 7 para os 11% atuais e a contribuição para a CGA, de 7,5% em 2009 para 23,75%. Durante muitos anos as pensões eram exclusivamente financiadas pela quota. Só após 2006 (SS), e 2009 (CGA), pela contribuição, passando a financiamento bilateral, totalizando uma comparticipação entre 29,60 e 34,75% do vencimento. Facto que contribuía para a necessidade de transferências dos OE para aquelas entidades. O Estado ao não assumir a responsabilidade de forma direta, acaba por a cumprir indiretamente (Ramos, 2014).

A DP/SRP centraliza a gestão do processo da Reforma, exigindo conhecimento e acompanhamento permanente do contexto legal; relacionamento institucional contínuo com a CGA, no sentido do respeito pelas particularidades inerentes às pensões militares, por vezes desconsideradas, resultando em prejuízo financeiro para os próprios (Gonçalves, 2014); atendimento ao público “alvo”, permanentemente preocupado com as consequências das alterações.

A responsabilidade e complexidade informacional⁴ exigida ao processo de Reforma têm consolidado uma relação de cooperação e complementaridade entre a DP e a DFFA, demonstrando decisiva a consciencialização do papel da FA para com os seus militares (Gonçalves, 2014). Militares, que, paulatinamente vêm verbalizando perder a sua dignidade na PR (Cracel, 2014), verbalizando “que a FA pode e deve intervir em prol das pessoas que sempre a serviram...” (Gonçalves, 2014).

Roque (2015) acrescenta que a FA deve observar os princípios da transparência e da informação para com os seus militares, desenvolvendo uma estratégia formal de comunicação interna, informando das alterações inerentes às PR. Simultaneamente deve empenhar-se, através dos serviços competentes, na concretização de medidas que minimizem as degradações verificadas, se necessário, com os outros Ramos, o EMGFA ou

⁴ Intrínseca à carreira militar e contributiva: biográfica, remuneratória, postos, TS, quotizações, missões no estrangeiro, dívidas de contagens de tempo.



mesmo o MDN. Assunção que permitiria gerir a imprevisibilidade e manifestar o respeito do dever de tutela.

Uma posição proativa nesta matéria, acrescenta Cracel (2014), deveria envolver diretamente e apenas os militares, porquanto nenhuma outra entidade ou elemento, ainda que do MDN, conhece verdadeiramente os fundamentos da diferença que o Ser Militar exige, permitindo imparcialidade e melhor ponderação nas tomadas de decisão.

a. Regimes de Reforma

Da convergência da PS na AP emergiram, para os militares, três regimes de Reforma, distintos nas condições de acesso, atribuição e cálculo, mas que vigoram simultaneamente. Denominam-se: Regime do Estatuto de Aposentação (REA); “Regime Misto” (RM), (Almeida, 2009, p. 6); e Regime Geral de Segurança Social (RGSS). Explicitam-se a fórmula de cálculo e algumas considerações de cada Regime.

(1) REA

Aplicável aos militares que transitam atualmente para a Reforma (Gonçalves, 2014) e resulta da conjugação do disposto no EA, Parte II Regimes especiais, Capítulo I Reforma de militares, com o EMFAR.

A pensão calcula-se pela seguinte expressão:

$$Pensão = \frac{V \times T}{36} \quad (2.1)$$

V = Último vencimento do Ativo/Reserva;

T = Anos de Tempo de Serviço com quotizações.

Em 2006, verificou-se o incumprimento da CGA na aplicação das cláusulas de salvaguarda do D.L. n.º 166/05, de 23 de setembro, implicando reiteradas intervenções ministeriais do MDN junto do MF (Almeida, 2009), coagindo aquela entidade a assumir expressamente que aquelas normas continuariam a aplicar-se aos militares com condições de passagem à Reserva em 31DEZ2005⁵ e a recalcular todas as pensões entretanto atribuídas (Gonçalves, 2014).

⁵ Ofício n.º 2938, de 07NOV2007, da CGA.



Entre 2011 e 2014, devido às disposições dos OE, estas pensões sofreram uma perda considerável na remuneração disponível, pela aplicação simultânea da redução remuneratória e da CES⁶ (Costa, 2014).

(2) RM

Aplicável aos militares inscritos antes de 01SET1993 mas sem reunirem 20 anos de TSM em 31DEZ2005, ficando excecionados das cláusulas de salvaguarda do D.L. n.º 166/05, de 23 de setembro. A pensão calcula-se:

$$Pens\tilde{a}o = (P1 + P2) \times Fs \quad (2.2)$$

P1 = TS prestado até 31DEZ2005;

P2 = TS prestado após 01JAN2006;

Fs = Fator de sustentabilidade

$$P1 = \frac{R \times T1}{40} \quad P2 = RR \times T2 \times N \quad (2.3)$$

<p>R = 80% da remuneração mensal relevante nos termos do EA, com limite máximo de 12 vezes o IAS[1], auferida até 2005, conforme Lei n.º 11/2014, de 06MAR;</p> <p>T1 = Anos de TS prestado até 31DEZ2005, com limite de 40.</p>	<p>RR = Remuneração média mensal calculada com base nos vencimentos auferidos após 01JAN2006 até perfazer 40 anos; T2 = Taxa anual de formação entre 2 % e 2,3% a partir de 01JAN2016;</p> <p>T2 = Taxa anual de formação entre 2 % e 2,3% a partir de 01JAN2016;</p> <p>N = N.º de anos civis, após 01JAN2006, com densidade contributiva igual ou superior a 120 dias, que somado ao TS prestado até 31DEZ2005, perfaz 40 anos;</p> <p>Fs = Fator apurado pela CGA no ano da aposentação, conforme regime que vigorar para o Fs das pensões de velhice do sistema Previdencial do RGSS.</p>
--	---

(3) RGSS

Engloba o Regime de Proteção Social Convergente (RPSC), e o RGSS. Resulta da aplicação conjugada da legislação identificada, consolidada pela Lei n.º 4/09, de 29 de janeiro, que define a PS de “todos trabalhadores que exercem funções públicas (...), tendo em conta o respeito pelos direitos adquiridos e em formação e o imperativo legal da realização da convergência dos regimes” (DGAEP, 2014). Estes mantêm as exigências de CC e idade de acesso, mas divergem na data de inscrição e

⁶ Contribuição Extraordinária de Solidariedade, para pensionistas/reformados públicos.



entidade gestora, cálculo e Remuneração de Referência, consoante D.L. n.º 187/07, de 10 de maio. Na Tabela n.º 7 resumem-se as características dos três Regimes.

Tabela n.º 7 - Caracterização dos Regimes de Reforma em 31DEZ2014

(Fonte: DP, 2015)

Regimes	REA	RM	RGSS		
Subregimes	N/A	N/A	RPSC	RGSS	
Suporte legal	D.L. n.º 498/72, de 09DEZ (Estatuto da Aposentação)	D.L. n.º 286/93, de 20AGO e D.L. n.º 166/05, de 23SET (Altera o EMFAR)	D.L. n.º 286/93, de 20AGO e Lei n.º 60/05, de 29DEZ (Altera o cálculo das pensões aos militares inscritos após 01SET1993)	Lei n.º 4/09, de 29JAN e Lei n.º 11/14, de 06MAR (Define a PS aos trabalhadores que exercem funções públicas)	
Entidade gestora	CGA	CGA	CGA	CGA	SS
Aplicável aos militares inscritos:	Na CGA até 31AGO1993, com ≥ 20 anos TSM em 31DEZ2005	Na CGA até 31AGO1993 e com < 20 anos TSM em 31DEZ2005	Na CGA entre 01SET1993 a 31DEZ2001	Na CGA entre 01JAN2002 a 31DEZ2005	Na SS após 01JAN2006
Carreira Contributiva	36 anos	40 anos (e 60 anos de idade)	40 anos (e 60 anos de idade)		
Fórmula de cálculo	$P = (V \times T)/36$	$P = (P1 + P2) \times Fs$	$P = (P1 \times C3 + P2 \times C4/C)$	$TR/(n \times 14)$	
Remuneração Referência	Última do Ativo	P1 (fórmula do REA) + P2 (fórmula do RGSS)	Melhores 10 dos últimos 15 anos	Toda a Carreira Contributiva revalorizada	
Efetivos em 31DEZ2014	2474	109	631	417	

Dos 2474 militares abrangidos pelo REA, encontram-se 1601 no Ativo; 51 na Reserva na Efetividade de Serviço e 822 na Reserva Fora da Efetividade de Serviço (RESFES).

3. Análise e discussão dos dados e apresentação de resultados

a. Impacto da convergência dos Regimes nas Pensões de Reforma

Perante agrupamentos com regras diferenciadas em matéria de pensões, urge analisar as consequências financeiras para os militares abrangidos pela diferenciação.



Para o efeito, procedeu-se à projeção do cálculo da pensão de reforma, reportada a 2036, atenta às circunstâncias da especialidade e de pertencer ou não ao Pessoal Navegante Permanente, considerando os seguintes pressupostos:

- Militares nascidos entre 1971 e 1976 e incorporados após 01SET1993, com possibilidade de atingir o topo de carreira, respeitando os tempos estatutariamente definidos, acrescentando-se postos intermédios, perspetivando uma progressão com mais um ano em cada posto;

- Casos selecionados pretendem constituir uma amostragem diversificada de especialidades ou agrupamentos destas, com similitudes de carreira;

- Militares terão entre 60 a 65 anos de idade no momento da Reforma, contando no mínimo 40 anos de CC;

- Utilizaram-se remunerações anuais, com subsídio de férias e Natal, sendo reais até 2015 e projetados de 2016 a 2036, considerando vencimentos auferidos nos tempos mínimos de permanência nos postos a que respeitam;

- Consideraram-se as reduções remuneratórias aplicadas após 2011, com devolução, entre 2015 e 2018, na proporção de 20% ao ano. Após 2019, vencimentos sem redução;

- Apesar de não existirem atualmente pensões de reforma do RGSS atribuídas, simularam-se, com vista a analisar o seu comportamento;

- As pensões do RM, além da aplicação da fórmula, respeitaram a revalorização e Fs (de 2014, situado em 0,8766), aplicadas pela CGA numa pensão atribuída em 2015, num caso abrangido pelas últimas alterações legais.



Tabela n.º 8 - Projeções das Pensões de Reforma para 2036

Militares	Última remuneração no Ativo	Projeções das Pensões de Reforma para 2036							
		REA		RM		Regime Geral da Segurança Social			
		DL 498/72, de 09DEZ		DL 286/93, de 20AGO		RPSC		RGSS	
		Pensão Reforma	% Ativo	Pensão Reforma	% Ativo	Pensão Reforma	% Ativo	Pensão Reforma	% Ativo
GEN/ PILAV	6.745,06 €	6.070,55 €	90,00%	3.990,84 €	59,17%	3.383,11 €	50,16%	2.467,17 €	36,58%
TGEN/ PILAV	5.323,89 €	4.791,50 €	90,00%	3.792,20 €	71,23%	3.004,81 €	56,44%	2.240,57 €	42,09%
MGEN/ ADMAER	4.253,38 €	3.828,04 €	90,00%	2.739,45 €	64,41%	2.185,79 €	51,39%	1.618,17 €	38,04%
COR/ TODCI	3.511,90 €	3.160,71 €	90,00%	2.681,64 €	76,36%	2.073,09 €	59,03%	1.552,23 €	44,20%
TCOR/ TPAA	3.079,36 €	2.771,42 €	90,00%	2.622,28 €	85,16%	1.958,61 €	63,60%	1.484,51 €	48,21%
SMOR/ OPCOM	2.337,88 €	2.104,09 €	90,00%	1.986,75 €	84,98%	1.494,73 €	63,94%	1.106,39 €	47,32%
SCH/SAS	2.153,87 €	1.938,48 €	90,00%	1.910,36 €	88,69%	1.394,18 €	64,73%	1.045,92 €	48,56%
SAJ/PA	1.905,34 €	1.714,81 €	90,00%	1.514,22 €	79,47%	1.300,76 €	68,27%	977,30 €	51,29%

Conforme observável, os militares do REA, mantendo-se abrangidos pelas normas de salvaguarda atuais, poderão estimar pensões de reforma de 90% da última remuneração do Ativo (referência considerada neste estudo). Quanto aos castrenses do RM, inscritos na CGA até 01SET1993, ou antes, sem possuir 20 anos de TSM em 31DEZ2005, terão pensões entre 59,2% e 88,7% do Ativo.

Os militares pertencentes ao RGSS e Subregime RPSC, inscritos na CGA entre 01SET1993 e 31DEZ2001, verão pensões entre 50,2 e 68,3% daquela referência, enquanto os do segundo Subregime serão os mais penalizados nas suas pensões, situando-se entre 36,6 e 51,3% da referência.

Analisando o comportamento das pensões, releva o TS cumprido até 31DEZ2005 (P1), em detrimento do prestado após 01JAN2006 (P2). Para os militares em apreço, quanto maior o TS em P1, maior incremento tem na pensão final. Ao invés, quanto mais TS prestado após 01JAN2006, maior será a perda na pensão, pelo que, o nível de desvalorização é tanto maior quanto mais recente é a carreira do militar.



Os militares mais penalizados são os que detêm maior graduação: os Generais (GEN/PILAV), e os MGEN das restantes especialidades, com montantes percentuais mais baixos na comparação dos três regimes. Assim, os titulares de vencimentos mais elevados, em cada um destes agrupamentos, serão os que verão a sua PR mais desvalorizada.

O REA tem uma referência fixa: o último vencimento do Ativo. Já no RM e no RGSS a referência é mutável, afetada por todas as variáveis ocorridas na carreira, como as reduções remuneratórias (ainda que transitórias), alteração da base de incidência contributiva, maior período em cada posto, progressão de carreira mais dilatada.

Neste âmbito, importa destacar que a progressão de carreira dos militares do RM e RGSS, em especial a dos postos supramencionados, afetará claramente a sua pensão de reforma, pela correspondência direta com as remunerações de referência.

Só os militares do REA, por estarem salvaguardados pelo D.L. n.º 166/05, de 23 de setembro, não têm perdas elevadas na PR. Contudo, os que se reformaram entre 2011 e 2014 sofreram um duplo corte na pensão, já referido, diferenciando-os negativamente dos camaradas, reformados antes e depois daquele período.

Não tendo idade mínima de acesso à Reforma e carecendo de 36 anos de descontos, muitos militares deste regime que tinham ATS de 25 e 40%, conjugavam a saída para a Reserva com o pagamento dos aumentos necessários para perfazer a CC completa, transitando à Reforma com idade média situada nos 54 anos, implicando um período de pagamento por parte da CGA de várias décadas.

Decorre da interpretação deste D.L. n.º 166/05, de 23 de setembro, que os militares do RM e do RGSS, cumprindo 40 anos de quotizações, só podem transitar à Reforma após os 60 anos, tendo sido ajustada a idade da passagem à Reserva, aos 55 anos, com o da Reforma, aos 60, significando que os ATS dos militares, especialmente os do RGSS, não traduzem bonificação no TS.

Os Comités de Política Económica e de Proteção Social, ambos da Comissão Europeia, assim como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) desenvolvem análises regulares comparativas da adequabilidade dos sistemas de pensões dos países envolvidos, incluindo Portugal. O Relatório de 2013 daquelas entidades “OCDE, *Pensions at a Glance 2013*” refere que, em Portugal, um trabalhador com rendimentos medianos na sua carreira, terá uma pensão líquida correspondente a 65,6% do seu último salário líquido, inferior à média da OCDE (69,1%), da França (72,3%), ou da Espanha (79,8%). Entre 2010 e 2050, estima-se que, para um perfil de rendimentos médios,



durante 40 anos de carreira, a taxa de substituição líquida desça dos 85,85 para 65,9% (Carvalho, 2007).

Perante estes dados, julga-se dispor de informação bastante para testar a primeira hipótese. Face ao exposto, pode-se inferir que se confirma a H1- O RGSS provoca um impacto significativo no valor da Pensão de Reforma dos militares. Sendo agora possível responder à PD1- Qual o impacto remuneratório que a convergência para o RGSS provoca na Pensão de Reforma dos militares?

As projeções efetuadas para a Pensão de Reforma em 2036, apontam para os militares abrangidos pelo RM, uma perda remuneratória entre os 11,3% (posto de Sargento-Chefe) e os 40,8% (posto de General), face ao auferido no Ativo. Para os militares inscritos no RPSC entre 01SET1993 e 31DEZ2001, a pensão reduz-se entre 31,7 e 49,8% do Ativo. Para os inscritos após 01JAN2002, as pensões perderão entre 48,7 a 63,4% da referência.

Nos regimes afetados pela convergência, quanto mais recente é a carreira militar, maior é a degradação remuneratória na PR, apesar das taxas de quotização e contribuição serem mais elevadas e da CC ser superior, (36 para 40). Além de ser exigido a estes militares, que cumpram 60 anos de idade para acederem à Reforma, requisito inexistente no REA.

b. O Garante estatutário

Em consequência da crise, proclama-se a reforma do Estado, refere Moreira (2014), reduzindo-a “à obediência a um programa orçamental, ponto de equilíbrio obtido pelo sacrifício dos salários (...), pela pregação entre velhos e novos, entre empregados privados e funcionários públicos, (...) ferindo a comunidade de afetos, que é uma Nação”. Anulando o Estado Social, acrescenta, colocou o “credo do mercado” em primeiro plano, cortando “irremediavelmente” na segurança, externa e interna, que assiste à debilitação dos meios humanos e materiais em que se apoia externa e internamente” (Moreira, 2014, p. 14)

Quanto às alterações estatutárias que regulam aspetos fundamentais da profissão e da vida castrense, como as promoções, a passagem à Reserva e Reforma, o EMFAR, aprovado pelo D.L. 34-A/90, de 24 de janeiro, alterou o limite de idade para a Reforma dos 70 para os 65 anos, ou completando 9 anos na RESFES, alterado para 5 anos pela Lei n.º 15/92, de 5 de agosto, prevalecendo no entanto, o requisito que se verificasse primeiro.

Atenta a circunstância daquela norma lesar muitos militares, por entrar imediatamente em vigor e devido às remunerações na Reserva estarem indexadas às do Ativo e as de Reforma se encontrarem em elevada degradação (Fernandes, 2003), o



legislador consagrou um calendário de transição, aplicando gradualmente os novos limites e mitigando os efeitos negativos de uma transição abrupta.

Quanto às perdas financeiras, “foi estabelecido um mecanismo de salvaguarda, impeditivo da sua ocorrência” (Fernandes, 2003, p. 5-1), no Art.º 12.º daquele diploma. Sempre que a pensão resultasse inferior à remuneração de Reserva a que teriam direito se não estivessem naquele calendário, ser-lhes-ia abonado o diferencial verificado, pelo Complemento de Pensão (CP), suportado pelo orçamento da Defesa Nacional até o militar completar 70 anos. Uma vez atingida esta idade, ativar-se-ia o referido mecanismo por um FP, estatutariamente previsto e criado pelo D.L. n.º 269/90, de 31 de agosto.

Estas iniciativas permitiram desdramatizar e atenuar a saída abundante para a Reforma, salvaguardando aspetos materiais e atualizar pensões, à altura substancialmente degradadas e a fixação de montantes mínimos para as futuras pensões, em função das remunerações do Ativo (Fernandes, 2003).

Uma década depois, constatou-se necessário sistematizar um conjunto essencial das normas estatutárias de direito castrense para minimizar lacunas que o tempo veio evidenciando. O D.L. n.º 236/99, de 25 de junho, que aprovou o EMFAR, consagrou uma nova redação ao CP, circunscrevendo a intervenção aos militares ingressados nas FFAA antes de 01JAN1990, que transitassem à Reforma por imperativo legal (MDN, 1999).

O Art.º 122 deste Estatuto consagra que os militares na Reforma beneficiam do regime de pensões em função do posto, escalão, TS, CC e dos suplementos legalmente definidos, “de acordo com o regime estabelecido na legislação especificamente aplicável” (MDN, 1999, p. 29).

A CRP determina competência ao Governo, no exercício das suas funções legislativas, fazer D.L.: em matérias não reservadas à AR; em matérias de reserva relativa da AR, mediante autorização desta; de “desenvolvimento dos princípios ou das bases gerais dos regimes jurídicos contidos em leis que a eles se circunscrevam” (AR, 2005, p. 4672).

Por outro lado, atribui a competência política e legislativa à AR na feitura de leis “sobre todas as matérias, salvo as reservadas pela Constituição ao Governo” (AR, 2005, p. 4666).

Por constituir uma lei de valor reforçado, legislar em matéria de pensões compete à AR, pelo que qualquer alteração terá que se operar neste Órgão, (Frazão, 2015). Para os militares “alvo” deste estudo, as pensões de Reforma não estão acauteladas no EMFAR, porque “os mecanismos de salvaguarda que continha e permitiam efetivamente



uma melhoria remuneratória na Reforma foram legalmente extintos ou poderão vir a sê-lo” (Idem, 2015).

No preâmbulo do D.L. n.º 296/09, de 14 de outubro, diploma que alterou o regime remuneratório dos militares, lê-se: “procurou-se assegurar a indispensável harmonização com os regimes de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, tendo em consideração as especificidades decorrentes da organização, competências e funcionamento das Forças Armadas” (MDN, 2009).

O Diretor de Finanças, Ramos (2014) considera o EMFAR como o instrumento jurídico apropriado para consagrar “objetivamente a diferença da PS, dignificando os militares”, “com a letra e o espírito completamente absorvidos pela CGA, que se comporta como um Estado dentro de um Estado”. É o “reconhecimento pelos outros Órgãos do Estado desse Estatuto, que é necessário reafirmar” (Frazão, 2015). Pelo que, acrescenta, o “Estatuto tem de prever as especificidades da profissão militar e de estar alinhado ao prever as exceções face à generalidade da FP”.

O presidente da AOFA, Cracel (2014) defende “...mecanismos de exceção da aplicação da PS da AP aos militares...”. As FFAA não podem ser consideradas uma “não necessidade”, por desconhecimento da opinião pública ou por uma “espécie de alheamento das esferas políticas”, acrescentando, num “Estado democrático, não se cumprir a lei, na medida em que a CRP, a LDN, a LBECM preconizam especiais direitos, designadamente no campo da Segurança Social”. As normas do EMFAR respeitantes à Reforma “estavam integradas num capítulo exclusivo no Estatuto da Aposentação (...) e perderam a dignidade da salvaguarda de todos os militares” (Cracel, 2014).

Segundo o Diretor de Pessoal, Mata (2014), o “mecanismo legal seria o EMFAR e a figura adequada seria da mesma natureza do Complemento de Pensão”.

Afonso (2014) entende no mesmo sentido, referindo “ser em sede estatutária, porque é o Estatuto que vem dizer que este corpo é especial face à AD, dispõe sobre as carreiras dos militares e menciona as particularidades em deveres e direitos, assim como noutras carreiras (...) também são contempladas nos seus estatutos. Tem sempre que se assentar no fundamento da especificidade e os benefícios acrescidos só fazem sentido tendo por contrapartida outro nível de exigência”. Acrescenta que, segundo estudos ministeriais desenvolvidos “estes esquemas complementares não implicavam um nível de encargos tão inoportável ao MDN” a analisar pelos “custos verificados com o Fundo de Pensões, atualmente com a CGA”.



Os militares, acrescenta Costa (2014), têm particularidades no respeitante ao desgaste, exigência física e disponibilidade permanente não coadunantes com a permanência nas fileiras até idades mais avançadas, que o EMFAR preconiza. Acrescenta “muito importante para quem tem de tomar uma decisão a nível profissional, é o conhecimento das regras que regularão a progressão na carreira e as condições que determinam as mudanças de situação” (Idem, 2014).

Face a estes dados, entende-se reunir informação bastante para avaliar a segunda hipótese. Perante o exposto, é possível confirmar a H2– “O EMFAR é o garante estatutário que, através de uma figura específica, salvaguarde financeiramente a pensão de Reforma” e responder à PD2– “Qual o melhor mecanismo legal que permite às FFAA garantir uma salvaguarda remuneratória nas pensões de Reforma?”

O diploma legal que melhor garante uma salvaguarda financeira nas pensões de Reforma dos militares abrangidos pela convergência para o RGSS é o EMFAR, normativo estruturante da profissão e carreira castrense, desenvolvendo o consagrado na CRP, LDN, LOBOFA, LBECM. Estabelece e ajusta os limites de idade de passagem à Reserva com os do acesso à Reforma, materializa os fundamentos da diferença que caracteriza a CM. Contempla um CP, figura mitigadora da degradação remuneratória aos militares que ingressaram nos QP até 1990, ajustado às mudanças verificadas, mas inalterado no âmbito de aplicação. Permite um menor desmoronamento da coesão e da motivação, indispensáveis à instituição FFAA e contribui decisivamente para a equidade dos níveis de PS dos militares, pois todos contribuem para a missão, todos servem as FFAA e Portugal.

Após o teste das hipóteses, foi possível responder à pergunta de partida: “De que forma poderão as Forças Armadas mitigar a perda remuneratória na Reforma dos militares, principalmente os abrangidos pelo RGSS?” Primeiramente avaliou-se o nível de degradação remuneratório na Reforma, provocado pela convergência para o RGSS, concluindo-se que os militares abrangidos pelo RM e pelos dois subregimes do RGSS estimarão perdas remuneratórias entre os 11,3 e os 63,4% do auferido no Ativo.

Considerando as competências legais e legislativas atribuídas constitucionalmente ao Governo e à AR, e para mitigar o problema identificado, constatou-se ser através da via legal, sendo o EMFAR, documento fulcral regulador da profissão, deveres e direitos dos militares, o documento unanimemente apontado para minimizar os prejuízos financeiros graves, através da figura do Complemento de Reforma, mecanismo cuja natureza já existe, no mesmo Estatuto, para um universo castrense determinado.



Conclusões

Este trabalho de investigação pretendeu analisar as circunstâncias do direito, atribuição e ressalva das Pensões de Reforma dos militares da FA, fruto da constante mutabilidade jurídica que caracteriza, desde 1993, a Proteção Social na AP.

Através do estudo do impacto remuneratório nas referidas pensões, provocado pela convergência dos regimes público com o privado, o RGSS, e da avaliação do diploma legal que melhor acautele a perda financeira verificada, apontou-se uma linha orientadora passível de mitigar o nível grave de degradação prevista para os militares inscritos na entidade gestora da PS após 01SET1993, e os inscritos antes, não abrangidos pelas normas transitórias do D.L. n.º 166/05, de 23 de setembro.

Desde as Guerras Mundiais que na Europa, a SS a as FFAA têm-se acompanhado mutuamente, com a intervenção da primeira em consequência da atuação da instituição militar, na defesa de condições de vida dignas de milhões de pessoas. Por outro lado, o Estado Social português ganhou novo impulso com a Revolução de abril de 1974, na conquista do direito a todos os cidadãos à SS.

Em 1976, a consagração na CRP deste direito, da responsabilização estatal pelo seu financiamento, tem sido relevante na orientação da atuação governativa, salientando a importância e universalidade do sistema de SS.

Contudo, constrangimentos económicos e político-sociais provocados por elevados níveis de endividamento externo, baixo crescimento económico, políticas de governação, envelhecimento populacional, as atuais taxas de natalidade, mortalidade e desemprego têm estimulado vulnerabilidades profundas nos sistemas de pensões, obrigando a permanentes alterações e ajustamentos legislativos no que à PS diz respeito, designadamente os desafios e incongruências da convergência dos sistemas público e privado.

As FFAA desempenham funções de soberania. Estão constitucionalmente mandatadas e são responsáveis pela defesa militar da República, maioritariamente na vertente da política externa, operando em qualquer parte do mundo e em quaisquer circunstâncias. Constituem um corpo especial na estrutura do Estado, caracterizadas com especificidades como a subordinação ao interesse nacional, a permanente disponibilidade para o serviço, a diminuição do exercício de determinados direitos e liberdades e a sujeição aos riscos intrínsecos ao cumprimento das missões militares, bem como à formação, instrução e treino, tanto em tempo de paz como em guerra.



Daqui resulta a necessidade da sua subordinação a um regime específico em matéria de tempo de serviço e de idade de Reserva e Reforma, cuja manutenção se reafirmou na referida alteração ao EMFAR, mas apenas para os militares enquadrados no conjunto de normas de salvaguarda nela contemplada.

Por outro lado, face à natureza da Condição Militar, como forma de compensação, os militares estão juridicamente consagrados, por Lei Orgânica, com especiais direitos e regalias, nomeadamente no respeitante a retribuições, assistência e segurança social.

Tendo em vista a resolução deste problema, foi formulada a seguinte pergunta de partida: De que forma poderão as FFAA mitigar a perda remuneratória na Reforma dos militares, principalmente os abrangidos pelo RGSS?

Com vista a responder a esta questão, o estudo foi desenvolvido em conformidade com a Metodologia de Investigação em Ciências Sociais, preconizada por Quivy e Campenhoudt (2005).

No primeiro capítulo procedeu-se ao estado da arte da SS em Portugal, através do enquadramento legal e funcional do sistema português e caracterização do regime público de PS. Focou-se a Missão das FFAA e a especificidade da CM. Identificou-se a metodologia utilizada e no tocante ao percurso metodológico, além da pesquisa bibliográfica, realizaram-se sete entrevistas exploratórias a entidades militares que concorreram para a formulação do modelo de análise composto por quatro conceitos: “Regime Geral de Segurança Social”, considerando a dimensão “Caraterização”; “Pensão de Reforma”, subdividido nas dimensões “Descontos” e “Abonos”; “EMFAR”, subdividido nas dimensões “Instrumental” e “Jurídica” e “Complemento de Reforma”, subdividido nas dimensões “Social” e “Económica”. As hipóteses formuladas para responder às Perguntas Derivadas da Pergunta de Partida completaram o modelo de análise.

No segundo capítulo, foi elaborado o estudo de caso da FA, contextualizando os serviços com competências diretas e indiretas nas Reformas, as implicações e responsabilidades organizacionais, externas e internas, inerentes ao processo de passagem à Reforma. A recolha de dados considerou os quantitativos de Reformas, imperativas e Voluntárias, os períodos de pagamento imputados à FA e a evolução da comparticipação, individual e patronal para as entidades gestoras. Por fim, caracterizaram-se os três regimes de Reforma, simultaneamente em vigor: REA, RM e RGSS. Utilizaram-se como técnicas de observação, a análise de conteúdo aos diplomas reguladores do RGSS e da convergência dos regimes; às simulações desenvolvidas nos TII oportunamente identificados; aos Relatórios



da CGA, SS e dos Comités de Política Económica e de Protecção Social e da OCDE. Foram realizadas seis entrevistas semidiretivas a entidades da FA e do MDN com responsabilidades nas Reformas.

No último capítulo, analisaram-se os resultados que permitiram testar as hipóteses e responder à pergunta de partida. Através da simulação das pensões de Reforma dos três regimes, analisou-se o impacto do RGSS na Pensão de Reforma, confirmando-se a Hipótese 1- “A convergência para o RGSS provoca um impacto significativo no montante da Pensão de Reforma dos militares”, respondendo à Pergunta Derivada 1- “Qual o impacto remuneratório que a convergência para o RGSS provoca na Pensão de Reforma dos militares?”

As projeções efetuadas para a PR apontam para os militares abrangidos pelo RM, uma perda remuneratória entre os 11,3 e os 40,8%, face ao auferido no Ativo. Para os militares inscritos no RPSC do Regime Geral, entre 01SET1993 e 31DEZ2001, a pensão reduz-se entre 31,7 e 49,8% do Ativo. Para os abrangidos pelo RGSS, inscritos após 01JAN2002, as pensões perderão entre 48,7 a 63,4% da referência.

No que respeita ao garante jurídico, face aos dados recolhidos foi possível validar a Hipótese 2- “O EMFAR é o garante estatutário que, através de uma figura específica, deve salvaguardar financeiramente a Pensão de Reforma” e responder à Pergunta Derivada 2- “Qual o melhor mecanismo legal que permite às FFAA garantir uma salvaguarda remuneratória nas Pensões de Reforma?”

O diploma legal que garante uma salvaguarda financeira nas Pensões de Reforma dos militares abrangidos pela convergência para o RGSS é o EMFAR, normativo fundamental da profissão castrense, que desenvolve o consagrado na CRP, LDN, LOBOFA, LBGECM. Estabelece e ajusta os limites de idade de passagem à Reserva com o acesso à Reforma, materializa os fundamentos da diferença que caracteriza a CM. Através da figura do Complemento de Reforma, permite menor desmoronamento da coesão e da motivação, indispensáveis à instituição FFAA e reforça a confiança e a vinculação organizacional, contribuindo decisivamente para a equidade dos níveis de PS dos militares.

Após o teste das hipóteses, foi possível responder à pergunta de partida. Para mitigar a degradação remuneratória nas PR dos militares abrangidos pela convergência para o RGSS, que se demonstrou ser grave, será necessário intervir pela via legislativa, dadas as competências atribuídas constitucionalmente à Assembleia da República e ao Governo. Através da via legislativa, a LBGECM, por constituir Lei Orgânica, com valor reforçado,



determina a concessão de direitos especiais, nomeadamente no respeitante à SS. Dado ser o diploma que, por excelência, regulamenta a profissão militar, deve considerar uma salvaguarda na degradação remuneratória na PR, para todos os militares, através do Complemento de Reforma. Para tal, a FA deve propor a criação de um GT com os restantes Ramos, EMGFA e MDN, no sentido de preparar e propor a inclusão desta figura jurídica no referido Estatuto.

Concluída a investigação é possível apresentar alguns contributos para o conhecimento. Por um lado, retoma à discussão a problemática da iniquidade dos níveis de PS dos militares que, fruto do imperativo da convergência dos regimes público e privado, não estando todos acautelados estatutariamente, permitiu que só os castrenses em circunstâncias próximas da passagem à Reforma fiquem isentos de uma perda remuneratória média de 50% do Ativo. Por outro, vem atualizar a transposição da legislação geral para a realidade específica castrense e constatar a tendência crescente da degradação financeira.

Esta investigação revela-se importante para o EMFA/DIVREC; o CPESFA/DP e a DFFA, considerando que os militares, ao conhecerem o nível de degradação remuneratória previsto reagirão negativamente, sendo espectável que potenciem: um clima organizacional que afetar a sua coesão e motivação; o comprometimento da eficácia no cumprimento da missão; a cessação definitiva de vínculo com a FA. Porém, considera-se fundamental a postura institucional de transparência e de informação.

Por outro lado, fomentará a postura de permanência ao serviço até aos limites estabelecidos, retardando a referida perda remuneratória e promovendo o envelhecimento dos quadros especiais, o congestionamento das carreiras e progressões, verticais e horizontais. Permanecendo até aos limites, as saídas, ao ocorrerem, tenderão a verificar-se em grandes agrupamentos e não de forma gradual, com as consequências na gestão de RH daí resultantes.

Esta investigação revelou-se pertinente, em sentido mais amplo, para toda a FA, pois sendo uma instituição que pauta a sua atuação por elevados padrões éticos e valores morais de excelência, deve assumir uma postura formal e global de informação aos seus militares, clarificando o estado das PR e sensibilizando para a pertinência de melhor prepararem a sua senioridade. Simultaneamente deve empenhar-se da defesa da singularidade da CM na proteção social, juridicamente contemplada, promovendo uma cessação de funções ponderada e digna dos que sempre a serviram.



No início da investigação, considerou-se uma medida que permitiria, complementarmente, minimizar a desvalorização remuneratória na Reforma: os protocolos institucionais entre a FA e entidades externas, permitindo aos militares a adesão a produtos/aplicações financeiras em condições preferenciais. Não tendo sido oportuno o seu desenvolvimento, propõe-se este estudo em futuros trabalhos de investigação, assim como o papel da ação social complementar do Instituto de Ação Social das FFAA, o IASFA, cuja missão e forma de intervenção na família militar merece reflexão responsável.

Destarte, considera-se recomendável que:

A AFA, o CFMTFA e o IESM:

- Integrem o módulo de PS nos currículos dos cursos de ingresso e de promoção, a fim de consciencializar para a importância a em todos os militares dos Quadros Permanentes.

O EMFA/DIVREC:

- Desenvolva estudos que permitam avaliar os requisitos de um Complemento de Reforma que melhor salvaguarde a degradação remuneratória dos militares inscritos no RPS após 01SET1993 e os inscritos antes, mas excecionados das normas de transição do D.L. n.º 166/05, de 23 de setembro.

- Proponha a integração da FA em grupos de trabalho com os restantes Ramos e o EMGFA, no sentido da análise conjunta dos requisitos específicos para as Pensões de Reforma dos militares, na legislação que regula a Proteção Social, por analogia ao Capítulo I da Parte II do Estatuto da Aposentação, nomeadamente na consideração dos ATS para formação da CC, na gestão otimizada da pensão unificada, na acumulação de vencimentos.

- Proponha a inclusão desse CR para os militares em apreço no D.L. n.º 236/99, de 25 de junho, diploma que aprovou o EMFAR, materializando a assunção institucional do dever de tutela.

O CPESFA:

- Proponha uma estratégia formal de comunicação interna de informação a todos os militares dos QP do estado atual da Pensão de Reforma dos militares.

A DP:

- Potencie a informação disponível nos sistemas de informação em favor dos militares, na gestão otimizada da CC e articulação da passagem à Reserva para a Reforma, otimizando uma gestão positiva das saídas.

É indiscutível que as alterações verificadas na PS, ao afetar a Reforma dos militares, vêm suscitar significativa polémica e assimetria no seio das FFAA. Perante o ambiente de



incerteza e incongruência atual e para que o clima de desmotivação e iniquidade não se generalize, compete às Chefias, após responsabilmente informadas, conciliar, quanto possível, a Missão da organização com os direitos consagrados e legítimas expectativas dos militares, porquanto, como refere o dramaturgo francês *Jean Molière* “Não somos responsáveis apenas pelo que fazemos, mas também pelo que deixamos de fazer”.



Bibliografia

Afonso, D. C., 2014. *Entrevista de Investigação à ex-Diretora da Divisão de Assuntos Sociais da DRPRM, atualmente a desempenhar funções na DGRDN* (29 dezembro 2014).

Almeida, A. M., 2009. *O Fundo de Pensões dos Militares das Forças Armadas face ao novo regime de pensões de reforma dos militares (Trabalho de Investigação Individual do Curso de Promoção a Oficial Superior)*. Pedrouços: IESM.

Almeida, M. I. C. e. M. J., s.d. <http://www.app.com.pt>. [Em linha] Disponível em: http://www.app.com.pt/wp-content/uploads/2014/07/Artigo_Contributo-para-o-desenvolvimento-de-um-modelo-de-prote%C3%A7%C3%A3o-social-na-velhice-em-Portugal_M%C2%AAIC-e-MJA.pdf [Acedido em 21 dezembro 2014].

AR, 1989. *Bases gerais do estatuto da condição militar - Lei n.º 11/89, de 01JUN*. Lisboa: Diário da República.

AR, 2004. *Altera o Estatuto da Aposentação no respeitante ao cálculo da pensão de aposentação - Lei n.º 1/04, de 15JAN*. Lisboa: Diário da República.

AR, 2005. *Estabelece mecanismos do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões - Lei n.º 60/05, de 29DEZ*. Lisboa: Diário da República.

AR, 2007. *Aprova as bases gerais do sistema de segurança social- Lei n.º 4/07, de 16JAN*. Lisboa: Diário da República.

AR, 2009. *Aprova a Lei de Defesa Nacional - Lei n.º 31-A/09, de 07JUL*. Lisboa: Diário da República.

AR, 2014. *Aprova a Lei Orgânica da Força Aérea - Decreto-Lei n.º 187/14, de 29DEZ*. Lisboa: Diário da República.

AR, 2014. *Lei Orgânica do MDN - Decreto-Lei n.º 183/14, de 29DEZ*. Lisboa: Diário da República.

AR, 2005. *Constituição da República Portuguesa - VII Revisão Constitucional - Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12AGO*. Lisboa: Diário da República.

Câmara, P. B. d., Guerra, P. B. & Rodrigues, J. V., 2010. *NOVO HUMANATOR: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. 2.^a ed. Alfragide: Publicações Dom Quixote.

Carvalho, V., 2007. *A Sustentabilidade da Segurança Social - Trabalho de avaliação do III Curso de Pós-Graduação em Direito Fiscal na Faculdade de Direito da Universidade do Porto*. Porto: Universidade do Porto.

CGA, 2014. www.cga.pt. [Em linha] Disponível em: <http://www.cga.pt/relatoriocontas.asp> [Acedido em 22 dezembro 2014].

CGA, 2015. <https://www.cga.pt>. [Em linha] Disponível em: <https://www.cga.pt/apresentacao.asp> [Acedido em 30 março 2015].

Chambel, J., 2015. *Entrevista Exploratória ao Chefe da Repartição Orçamental e da Organização da Divisão de Recursos do EMFA* (01 abril 2015).



- Coelho, M., 2013. *Segurança Social: Situação Actual e Perspectivas de Reforma*. 1ª ed. Lisboa: Diário de Bordo.
- Costa, A., 2014. *Entrevista Exploratória ao Chefe da Repartição de Dados da Direção de Pessoal* (11 novembro 2014).
- Cracel, C. M., 2014. *Entrevista de Investigação ao Presidente da Associação de Oficiais das Forças Armadas, no IESM* (30 dezembro 2014).
- Cunha, M. P. e., Rego, A., Cunha, R. C. e. & Cabral-Cardoso, C., 2007. *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. 6.ª ed. Lisboa: RH, Lda.
- DGAEP, M. d. F., 2014. [Em linha] Disponível em: <http://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=a5de6f93-bfb3-4bfc-87a2-4a7292719839> [Acedido em 9 outubro 2014].
- EMFA, E.-M. d. F. A. D. d. R., 2011. *Organização e Normas de funcionamento do Estado-Maior da Força Aérea (Regulamento RFA 303-2 (A))*. Alfragide: FA.
- Europe, S. d. l. l. d. l., 2005. *L'évolution de la protection sociale à long terme : des pensions sûres et viables*. [Em linha] Disponível em: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_protection/c1_0125_fr.htm [Acedido em 11 novembro 2014].
- Feijóo, J. P., 2011. *A gestão das pessoas e do conhecimento nas organizações - os desafios das próximas décadas*. [Em linha] Disponível em: observare.ual.pt/janus.net/pt_vol2_n1_art7 [Acedido em 22 novembro 2014].
- Fernandes, A., 2014. *Entrevista Exploratória ao autor do Trabalho de Investigação do Curso Geral de Guerra Aérea 2002/2003: A convergência dos Regimes de Reforma dos Militares e de Aposentação da Função Pública* (11 novembro 2014).
- Fernandes, A. M. d. S., 2003. *A convergência dos Regimes de Reforma dos Militares e de Aposentação da Função Pública - Trabalho de Investigação do Curso Geral de Guerra Aérea 2002/2003*. Sintra: IAEFA.
- Franco, T. J., 2007. Restruturação das Carreiras Militares. *Jornal do Exército*, Dez, pp. 28-34.
- Frazão, C. J. F., 2015. *Entrevista de Investigação ao Chefe do Departamento Jurídico da Força Aérea* (04 fevereiro 2015).
- Gonçalves, C. S., 2014. *Entrevista exploratória à Chefe da Secção de Reformas e Pensões da Direção de Pessoal* (21 dezembro 2014).
- IESM, 2014. *Orientações Metodológicas para a elaboração de Trabalhos de Investigação*. Lisboa: s.n.
- IESM, 2014. *Regras de apresentação e referenciação para os trabalhos escritos a realizar no IESM (NEP/ACA - 018)*. Pedrouços: IESM.
- IESM, 2014. *Trabalhos de Investigação (NEP/ACA - 010)*. Pedrouços: IESM.
- ISS, I. d. S. S., 2013. *Relatório de Atividades 2013*, Lisboa: ISS, IP.



- Mata, M. P. J., 2014. *Entrevista de Investigação ao Diretor de Pessoal* (29 dezembro 2014).
- MDN, 1999. *Aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas - Decreto-Lei n.º 236/99, de 25JUN*. Lisboa : Diário da República.
- MDN, 2005. *Aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas - Decreto-Lei n.º 166/05, de 23SET*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, 2009. *Altera a estrutura do regime remuneratório dos militares das FFAA - Decreto-Lei n.º 296/09, de 14OUT*. Lisboa: Diário da República.
- MDN, G. d. T. d. R. d. F. e. M. p. a. r. d. c. m., 2006. *Reestruturação de carreiras dos militares das FFAA - Versão não editada*, Lisboa: MDN.
- MF, 1972. *Aprova o Estatuto da Aposentação - Decreto-Lei n.º 498/72, de 09DEZ*. Lisboa: Diário da República.
- MF, 1993. *Estabelece regras para o cálculo das pensões de novos subscritores da Caixa Geral de Aposentações - Decreto-Lei n.º 286/93, de 20AGO*. Lisboa: Diário da República.
- Moreira, A., 2014. *Prefácio do livro EDUCAR, DEFENDER, JULGAR: Contributos essenciais do Estado - Contributos para a sua reforma*. Coimbra: Almedina.
- MTSS, 2006. *RELATÓRIO TÉCNICO SOBRE A SUSTENTABILIDADE DA SEGURANÇA SOCIAL*, Lisboa: MTSS.
- Neto, J. M., 2006. *Aposentação dos militares - Trabalho de Investigação Individual do Curso Geral de Guerra Aérea 2005/2006*. Sintra: IESM.
- Pereira, M. M. C. e. M. C., 2008. Impacto das recentes alterações ao Estatuto da Aposentação. *Boletim Económico do Banco de Portugal*.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L., 2005. *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 4.^a ed. Lisboa: Gradiva.
- Ramos, M. A. N., 2014. *Entrevista de Investigação ao Diretor de Finanças da Força Aérea* (29 dezembro 2014).
- Roque, R. B., 2015. *Entrevista Exploratória ao Chefe das Relações Públicas da Força Aérea* (29 janeiro 2015).
- Santos, J. L. d., 2012. *Forças Armadas em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos - Relógio D'Água Editores.
- Santos, S., 2014. *Entrevista Exploratória à Chefe da Repartição de Abonos, Interina, da Direção de Finanças da Força Aérea* (03 novembro 2014).
- SS, 2014. www.seg-social.pt. [Em linha] Disponível em: <http://www4.seg-social.pt/objectivos-e-principios> [Acedido em 29 dezembro 2014].

**Apêndice A- Diplomas legais referenciados na Investigação e relacionados com as Pensões de Reforma****Tabela n.º 9 - Identificação dos diplomas legais referenciados na investigação**

Diploma	Objeto
Decreto-Lei n.º 286/93, de 20AGO	Estabelece regras para o cálculo das pensões de novos subscritores da CGA
Lei n.º 4/07, de 16JAN	Aprova as bases gerais do sistema de segurança social
Lei n.º 60/05, de 29DEZ	Estabelece mecanismos de convergência do RPSFP com o RGSS no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões
Lei n.º 11/14, de 06MAR	Estabelece mecanismos de convergência o RPSFP com o RGSS no referente às condições e tempos de serviço para aposentação e cálculo das pensões
Decreto-Lei n.º 166/05, de 23SET	Alteração ao EMFAR no respeitante às condições de passagem à situação de Reserva e Reforma
Decreto-Lei n.º 187/07 de 10MAI	Define e regulamenta o regime jurídico de proteção nas eventualidades invalidez e velhice do RGSS
Decreto-Lei n.º 236/99, de 25JUN	Aprova o EMFAR
Lei n.º 11/89, de 01JUN	Estabelece as bases gerais do estatuto da condição militar
Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013, de 19ABR	Aprova as linhas de orientação para a execução da reforma estrutural da Defesa Nacional e das FFAA, designada "Defesa 2020"
Decreto-Lei n.º 296/09, de 14OUT	Altera a estrutura do regime remuneratório aplicável aos militares dos QP, em RC e RV das FFAA
Lei n.º 1/04, de 15JAN	Altera o Estatuto da Aposentação no respeitante ao cálculo da pensão de aposentação
Decreto-Lei n.º 498/72, de 09DEZ, com alterações posteriores	Aprova o Estatuto da Aposentação
Lei n.º 3-B/10, de 28ABR	Aprova o Orçamento de Estado para 2010
Lei n.º 55-A/10, de 31DEZ	Aprova o Orçamento de Estado para 2011
Lei n.º 64-B/11, de 30DEZ	Aprova o Orçamento de Estado para 2012
Lei n.º 66-B/12, de 31DEZ	Aprova o Orçamento de Estado para 2013
Lei n.º 83-C/13, de 31DEZ	Aprova o Orçamento de Estado para 2014
Lei n.º 28/84, de 14AGO	Lei de Bases em que assenta o sistema de SS
Decreto-Lei n.º 28/15, de 10FEV	Transfere a tutela da CGA do Ministério das Finanças para o Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social
Decreto-Lei n.º 269/90, de 31AGO	Cria o Fundo de Pensões dos Militares das Forças Armadas
Decreto-Lei n.º 34-A/90, 24JAN	Aprova o EMFAR
Lei n.º 25/00, de 23AGO	Altera o EMFAR



Apêndice B- Mapa conceptual

Tabela n.º 10 - Mapa conceptual

Pergunta de Partida	Perguntas derivadas	Hipóteses	Conceitos	Dimensões	Variáveis	Indicadores
De que forma poderão as FFAA mitigar a perda remuneratória na Reforma dos militares, principalmente os abrangidos pelo RGSS?	PD1- Qual o impacto remuneratório que a convergência para o RGSS provoca na Pensão de Reforma dos militares?	H1- A convergência para o RGSS provoca um impacto significativo no montante da Pensão de Reforma dos militares.	Regime Geral de Segurança Social	Caraterização	Composição	Enquadramento legal imutável ou mutável
						Entidade gestora da pensão: CGA ou SS
						Fórmula de cálculo do: RM, RPSC ou RGSS
					Universo	Quantitativo de militares no: RM, RPSC ou RGSS
						Idade de acesso à Reforma
			Pensão de Reforma	Descontos	Quotização	Carreira Contributiva exigida pelo: RM, RPSC ou RGSS
						Montante de quota pago pelo militar
					Contribuição	Montante pago pela Entidade Empregadora
						Base de incidência contributiva
						Complicação
	Encargo imputável à FA					
	PD2- Qual o melhor mecanismo legal que permite às FFAA garantir uma salvaguarda remuneratória nas Pensões de Reforma?	H2- O EMFAR é o garante estatutário que, através de uma figura específica, deve salvaguardar financeiramente a Pensão de Reforma.	EMFAR	Instrumental	Causas	Potencia/descentiva a coesão dos militares
						Rejuvenescimento/envelhecimento dos quadros
						Potencia/diminui o nível de cumprimento da missão
					Efeitos	Aumenta/diminui a confiança na Organização
						Fortalece/enfraquece o Dever de Tutela
			Complemento de Reforma	Social	Vertente externa	Diferencia ou não os militares perante a AP
						Diploma legal frágil ou robusto
					Vertente interna	Salvaguarda estatutária universal ou parcial
						Fluidez/congestionamento nas carreiras
Individual						Valorização/indiferença organizacional
	Manutenção/rutura do nível de vida com dignidade					
Complemento de Reforma	Económica	Estrutura familiar	Incentivo/desincentivo à parentalidade			
			Individual	Autonomia/dependência do militar na Reforma		
		Estrutura familiar		Manutenção/degradação do nível de vida após o Ativo		
			Capacidade financeira a longo prazo assegurada ou não			

**Apêndice C - Conjunto de Tabelas auxiliares de Simulações de Pensão de Reforma**
Tabela n.º 11 - Simulação da Pensão de Reforma para TGEN/PILAV

Posto	Anos		Rem. Anual	Coef. Rev.(1)	Rem. Rev.(2)	Coef. Rev.(3)	Rem. Rev.(4)
SolCad	1993	1	194,68	1,5123	294,41	1,5123	294,41
SolCad	1994	2	1.228,80	1,4798	1.818,38	1,4798	1.818,38
SolCad	1995	3	2.841,95	1,4408	4.094,68	1,4408	4.094,68
SolCad	1996	4	3.157,39	1,4085	4.447,18	1,4085	4.447,18
SolCad	1997	5	5.244,41	1,3701	7.185,37	1,3701	7.185,37
AspOf	1998	6	12.134,70	1,3125	15.926,79	1,3125	15.926,79
Alf	1999	7	22.720,99	1,2681	28.812,49	1,3051	29.653,16
Alf	2000	8	28.076,86	1,2276	34.467,15	1,2578	35.315,07
Alf	2001	9	29.649,30	1,1999	35.576,20	1,2255	36.335,22
Alf	2002	10	31.083,80	1,1741	36.495,49	1,1945	37.129,60
Ten.	2003	11	33.098,65	1,1386	37.686,12	1,1569	38.291,83
Ten	2004	12	38.302,08	1,1121	42.595,74	1,1268	43.158,78
Ten	2005	13	39.036,42	1,0838	42.307,67	1,0935	42.686,33
Ten	2006	14	39.887,42	1,0838	43.229,99	1,0935	43.616,89
Ten	2007	15	40.291,61	1,0689	43.067,70	1,0741	43.277,22
Ten	2008	16	42.019,04	1,0306	43.304,82	1,0356	43.514,92
Cap	2009	17	45.867,82	1,0025	45.982,49	1,0074	46.207,24
Cap	2010	18	51.500,48	1,0000	51.500,48	1,0000	51.500,48
Cap	2011	19	46.760,44	1,0000	46.760,44	1,0000	46.760,44
Cap	2012	20	41.709,96	1,0000	41.709,96	1,0000	41.709,96
Cap	2013	21	42.961,26				
Cap	2014	22	44.250,10				
Maj	2015	23	45.577,60				
Maj	2016	24	46.944,93				
Maj	2017	25	48.353,28				
Maj	2018	26	49.803,88				
Maj	2019	27	51.298,00				
TCor	2020	28	52.836,94				
TCor	2021	29	54.422,05				
TCor	2022	30	56.054,71				
TCor	2023	31	57.736,35				
TCor	2024	32	59.468,44				
Cor	2025	33	61.252,49				
Cor	2026	34	63.090,06				
Cor	2027	35	64.982,76				
Cor	2028	36	66.932,24				
MGen	2029	37	68.940,21				
MGen	2030	38	71.008,42				
MGen	2031	39	73.138,67				
MGen	2032	40	75.332,83				
TGen	2033	41	22.169,38				
TGen	2034	42					
TGen	2035	43					
GEN	2036	44					
GEN	2036	45					
GEN	2037	46					
CEMFA	2038	47					
Legenda:							
(1) Coeficiente de revalorização conforme Lei n.º 60/2005, de 29DEZ.							
(2) Remuneração revalorizada conforme Lei n.º 60/2005, de 29DEZ.							
(3) Coeficiente de revalorização conforme Lei n.º 11/2014, de 06MAR.							
(4) Remuneração revalorizada conforme Lei n.º 11/2014, de 06MAR.							



Tabela n.º 12 - Simulação da Pensão de Reforma para MGEN/ENG ou ADMAER

Posto	Anos		Rem. Anual	Coef. Rev.(1)	Rem. Rev.(2)	Coef. Rev.(3)	Rem. Rev.(4)
SolCad	1993	1	194,68	1,5123	294,41	1,5123	294,41
SolCad	1994	2	1.099,35	1,4798	1.626,82	1,4798	1.626,82
SolCad	1995	3	2.169,36	1,4408	3.125,61	1,4408	3.125,61
SolCad	1996	4	3.537,17	1,4085	4.982,10	1,4085	4.982,10
SolCad	1997	5	4.771,52	1,3701	6.537,46	1,3701	6.537,46
AspOf	1998	6	8.430,23	1,3125	11.064,68	1,3125	11.064,68
Alf	1999	7	16.531,91	1,2681	20.964,12	1,3051	21.575,80
Alf	2000	8	20.050,21	1,2276	24.613,64	1,2578	25.219,15
Alf	2001	9	21.251,53	1,1999	25.499,71	1,2255	26.043,75
Alf	2002	10	22.460,48	1,1741	26.370,85	1,1945	26.829,04
Ten.	2003	11	23.469,68	1,1386	26.722,58	1,1569	27.152,07
Ten	2004	12	25.991,28	1,1121	28.904,90	1,1268	29.286,97
Ten	2005	13	26.562,90	1,0838	28.788,87	1,0935	29.046,53
Ten	2006	14	26.961,34	1,0838	29.220,70	1,0935	29.482,23
Ten	2007	15	27.365,93	1,0689	29.251,44	1,0741	29.393,75
Ten	2008	16	28.889,70	1,0306	29.773,72	1,0356	29.918,17
Cap	2009	17	32.286,92	1,0025	32.367,64	1,0074	32.525,84
Cap	2010	18	37.920,68	1,0000	37.920,68	1,0000	37.920,68
Cap	2011	19	35.353,36	1,0000	35.353,36	1,0000	35.353,36
Cap	2012	20	30.312,88				
Cap	2013	21	31.211,97				
Cap	2014	22	32.148,33				
Maj	2015	23	33.112,78				
Maj	2016	24	34.106,16				
Maj	2017	25	35.129,34				
Maj	2018	26	36.183,22				
Maj	2019	27	37.268,72				
TCor	2020	28	38.386,78				
TCor	2021	29	39.538,38				
TCor	2022	30	40.724,53				
TCor	2023	31	41.946,27				
TCor	2024	32	43.204,66				
Cor	2025	33	44.500,80				
Cor	2026	34	45.835,82				
Cor	2027	35	47.210,89				
Cor	2028	36	48.627,22				
MGen	2029	37	50.086,04				
MGen	2030	38	51.588,62				
MGen	2031	39	53.136,28				
MGen	2032	40	54.730,37				
Legenda:							
(1) Coeficiente de revalorização conforme Lei n.º 60/2005, de 29DEZ.							
(2) Remuneração revalorizada conforme Lei n.º 60/2005, de 29DEZ.							
(3) Coeficiente de revalorização conforme Lei n.º 11/2014, de 06MAR.							
(4) Remuneração revalorizada conforme Lei n.º 11/2014, de 06MAR.							



Tabela n.º 13 - Simulação da Pensão de Reforma para COR/TEC

Posto	Anos		Rem. Anual	Coef. Rev.(1)	Rem. Rev.(2)	Coef. Rev.(3)	Rem. Rev.(4)
SolCad	1993	1	113,73	1,5123	171,99	1,5123	171,99
SolCad	1994	2	3.437,02	1,4798	5.086,10	1,4798	5.086,10
SolCad	1995	3	9.506,75	1,4408	13.697,33	1,4408	13.697,33
SolCad	1996	4	13.987,51	1,4085	19.574,64	1,4085	19.574,64
SolCad	1997	5	14.678,62	1,3701	20.111,18	1,3701	20.111,18
AspOf	1998	6	16.248,01	1,3125	21.325,51	1,3125	21.325,51
Alf	1999	7	18.217,35	1,2681	23.101,42	1,3051	23.775,46
Alf	2000	8	20.461,72	1,2276	25.118,81	1,2578	25.736,75
Alf	2001	9	21.870,04	1,1999	26.241,86	1,2255	26.801,73
Alf	2002	10	22.460,48	1,1741	26.370,85	1,1945	26.829,04
Ten.	2003	11	22.460,48	1,1386	25.573,50	1,1569	25.984,53
Ten	2004	12	22.460,48	1,1121	24.978,30	1,1268	25.308,47
Ten	2005	13	23.985,50	1,0838	25.995,48	1,0935	26.228,14
Ten	2006	14	28.929,90	1,0838	31.354,23	1,0935	31.634,85
Ten	2007	15	27.365,93	1,0689	29.251,44	1,0741	29.393,75
Ten	2008	16	27.940,78	1,0306	28.795,77	1,0356	28.935,47
Cap	2009	17	29.432,36	1,0025	29.504,94	1,0074	29.649,15
Cap	2010	18	33.595,38	1,0000	33.595,38	1,0000	33.595,38
Cap	2011	19	31.720,08	1,0000	31.720,08	1,0000	31.720,08
Cap	2012	20	27.188,64				
Cap	2013	21	28.004,30				
Cap	2014	22	28.844,43				
Maj	2015	23	29.709,76				
Maj	2016	24	30.601,05				
Maj	2017	25	31.519,08				
Maj	2018	26	32.464,65				
Maj	2019	27	33.438,59				
TCor	2020	28	34.441,75				
TCor	2021	29	35.475,00				
TCor	2022	30	36.539,25				
TCor	2023	31	37.635,43				
TCor	2024	32	38.764,49				
Cor	2025	33	39.927,42				
Cor	2026	34	41.125,24				
Cor	2027	35	42.359,00				
Cor	2028	36	43.629,77				
Cor	2029	37	44.938,66				
Cor	2030	38	46.286,82				
Cor	2031	39	47.675,42				
Cor	2032	40	49.105,68				
Cor	2033	41	14.451,10				

Legenda:

(1) Coeficiente de revalorização conforme Lei n.º 60/2005, de 29DEZ.
(2) Remuneração revalorizada conforme Lei n.º 60/2005, de 29DEZ.
(3) Coeficiente de revalorização conforme Lei n.º 11/2014, de 06MAR.
(4) Remuneração revalorizada conforme Lei n.º 11/2014, de 06MAR.



Tabela n.º 14 - Simulação da Pensão de Reforma para SMOR

Posto	Anos		Rem. Anual	Coef. Rev.(1)	Rem. Rev.(2)	Coef. Rev.(3)	Rem. Rev.(4)
SollInst	1993	1	89,28	1,5123	135,02	1,5123	135,02
2Sar	1994	2	1.380,72	1,4798	2.043,19	1,4798	2.043,19
2Sar	1995	3	6.302,06	1,4408	9.080,01	1,4408	9.080,01
2Sar	1996	4	6.773,18	1,4085	9.540,02	1,4085	9.540,02
2Sar	1997	5	7.293,42	1,3701	9.992,71	1,3701	9.992,71
1Sar	1998	6	7.548,81	1,3125	9.907,81	1,3125	9.907,81
1Sar	1999	7	8.476,77	1,2681	10.749,39	1,3051	11.063,03
1Sar	2000	8	10.212,75	1,2276	12.537,17	1,2578	12.845,60
1Sar	2001	9	13.124,65	1,1999	15.748,27	1,2255	16.084,26
1Sar	2002	10	17.290,40	1,1741	20.300,66	1,1945	20.653,38
1Sar	2003	11	17.290,40	1,1386	19.686,85	1,1569	20.003,26
Saj	2004	12	18.110,10	1,1121	20.140,24	1,1268	20.406,46
Saj	2005	13	19.797,13	1,0838	21.456,13	1,0935	21.648,16
Saj	2006	14	20.093,92	1,0838	21.777,79	1,0935	21.972,70
Saj	2007	15	21.446,93	1,0689	22.924,62	1,0741	23.036,15
Saj	2008	16	21.772,94	1,0306	22.439,19	1,0356	22.548,06
Saj	2009	17	23.431,94	1,0025	23.490,52	1,0074	23.605,34
SCh	2010	18	24.079,72	1,0000	24.079,72	1,0000	24.079,72
SCh	2011	19	23.236,92	1,0000	23.236,92	1,0000	23.236,92
SCh	2012	20	19.917,36				
SCh	2013	21	20.514,88				
SCh	2014	22	21.130,33				
SMor	2015	23	21.764,24				
SMor	2016	24	22.417,17				
SMor	2017	25	23.089,69				
SMor	2018	26	23.782,38				
SMor	2019	27	24.495,85				
SMor	2020	28	25.230,73				
SMor	2021	29	25.987,65				
SMor	2022	30	26.676,28				
SMor	2023	31	27.670,30				
SMor	2024	32	28.397,41				
SMor	2025	33	29.249,33				
SMor	2026	34	30.126,81				
SMor	2027	35	31.030,61				
SMor	2028	36	31.961,53				
SMor	2029	37	32.920,38				
SMor	2030	38	33.907,99				
SMor	2031	39	34.925,33				
SMor	2032	40	35.972,99				
Legenda:							
(1) Coeficiente de revalorização conforme Lei n.º 60/2005, de 29DEZ.							
(2) Remuneração revalorizada conforme Lei n.º 60/2005, de 29DEZ.							
(3) Coeficiente de revalorização conforme Lei n.º 11/2014, de 06MAR.							
(4) Remuneração revalorizada conforme Lei n.º 11/2014, de 06MAR.							



Apêndice D - Compilação das Entrevistas de Investigação

Tabela n.º 15 - Compilação das Entrevistas de Investigação

	Entrevistado n.º 1	Entrevistado n.º 2	Entrevistado n.º 3	Entrevistado n.º 4	Entrevistado n.º 5	Entrevistado n.º 6
	MGen/PilAv José Mata	MGen/Admaer Nuno Ramos	Cor/Tpaa Manuel Cracel	Cor/Jur Fernando Frazão	TCor/Tpaa Ant. Costa	Dra. Catarina Afonso
Que relevância atribui à pensão de reforma dos militares?	A pensão tem que ver com as exigências que são colocadas e aos militares são exigidos sacrifícios e impostas limitações e restrições que a mais nenhum grupo socioprofissional se impõem.	Representa a sobrevivência do militar. Deveria ser diferenciada positivamente como compensadora dos deveres e restrições da condição militar	Temos uma realidade diversa e deve ser tratada efetivamente assim. Este aspeto por si só é evidente... Sendo um tratamento diferenciado entre militares há-de ter consequências (...) é um facto que se vive já agora, então no nível que está previsto. Os militares não deixam de pensar nas suas vidas	Por lado, é a expressão remuneratória da carreira do militar após a saída do serviço e por outro, do esforço contributivo que desenvolveu, servindo o País com um nível de perigosidade elevado ou que implica no limite, a própria vida.	Continuar a ter um nível de vida com dignidade, s/ depender de outros, quer a nível social, económico e institucional. Não se pode, aquando da Reforma, ver cair num nível social muito inferior àquele q/ tinha durante a sua vida ativa.	Os militares têm algumas normas estatutárias próprias, designadamente a figura da Reserva que é exclusiva deles, a bonificação de tempo que influi na carreira contributiva e na correspondente pensão...
Considerando as FFAA como Corpo Especial da Administração Pública qual a abordagem que deveria ter o RGSS para a pensão de reforma dos militares?	Os militares exercem funções em condições excecionais, muito + penalizantes para a família: na disponibilidade, acompanhamento, colocações, mudança em termos geográficos, fora do território nacional. Julgo que as remunerações devem considerar esses fatores no Ativo, Reserva ou na Reforma.	A pensão é um direito inalienável que deveria ser inalterado face a razões conjunturais ou Estado. Na Alemanha, está constitucionalmente proibida a diminuição dos valores de reforma. Por maioria de razão e face à condição militar, mais se justifica que essa proteção exista	Para os FP a fórmula tem 2 partes, o P1 q assenta nos vencimentos até 2005, e o P2 nos auferidos após 2006, a repercussão do corte não é tão grave como para os militares pq a remuneração referência é o último vencimento. O militar tem a 1ª redução, que pode ir até aos 10% mais esta segunda parcela, que pode representar uma perda de 20% face ao recebido antes da Reforma.		O tratamento conferido às FFAA nas condições exigidas aos militares para transitarem à Reforma, já configura uma situação excecional relativamente aos demais trabalhadores do Estado	
Como posicionaria a pensão de reforma dos militares face à pensão de aposentação dos trabalhadores da Administração Pública?	A remuneração e a PS devia materializar a diferença entre a profissão militar e a do funcionário da AP e os militares serem socialmente respeitados pelas particularidades e imposições e disponibilidades que lhes são exigidas.	A passagem à Reserva e Reforma não se verifica por vontade própria, há fundamentos para tal acontecer porque nenhum Estado quer as FFAA de bengala, antes necessita de pessoas capazes física e psicológica/. Com a idade, as pessoas vão perdendo capacidades e isso não pode ser algo penalizador mais tarde, em sede de Reforma e os militares inserem-se num enquadramento próprio.	Ter como incidência toda a CC, sendo os vencimentos muito baixos nos primeiros anos, é a carreira vertical que contrasta com a horizontal dos referidos FP. O que se releva aqui é que estes militares vão ter uma parcela muito significativa da sua carreira, 1/3 ou 2/3 nos postos inferiores com vencimentos pouco elevados. Daí resultar nos tais 38% a 50% nas simulações feitas em estudos. Diferente/ doutros grupos socioprofissionais e com as carreiras na AP.	A carreira militar é vertical, só atingindo vencimentos favoráveis no fim e o cômputo da CC ao longo da vida tem de ser majorada. Mts contribuintes em funções privadas e FP ingressam em cargos de topo, com remuneração elevada e referência para a pensão igualmente elevada. Os militares, cujo Estatuto tende para a permanência nos postos mais baixos e dificulta a progressão, a referência contributiva é inferior.	Perante a situação económica que o País vive atualmente é verdade que nós não somos diferentes dos outros sectores da sociedade e não podemos ser tratados de forma diferente, mas há particularidades que nós temos e que as outras áreas não têm e isso deveria ser, de alguma forma, acautelado.	Os militares estão colocados muito próximo dos FP, ainda têm aqui uma ou outra nuance que lhes pode construir uma CC mais depressa e há ainda uma fatia criada de forma artificial. Ainda que possa a vir a ter vicissitudes nas carreiras, nos postos, nos tempos... a tendência é cada vez mais na aproximação dos regimes...



	Entrevistado n.º 1	Entrevistado n.º 2	Entrevistado n.º 3	Entrevistado n.º 4	Entrevistado n.º 5	Entrevistado n.º 6
	MGen/PilAv José Mata	MGen/Admaer Nuno Ramos	Cor/Tpaa Manuel Cracel	Cor/Jur Fernando Frazão	TCor/Tpaa Ant. Costa	Dra. Catarina Afonso
O que pensa da remuneração de reforma distinta positivamente como incentivo ao recrutamento e mobilização dos cidadãos para a carreira militar?	Demograficamente Portugal em 50 anos reduziu em 50% o n.º de nados-vivos: agora são 87000 por ano, em 50 eram 210000. Isso quer dizer que num curto prazo, eventualmente 10 anos, perspectiva-se uma competição dentro dos serviços e órgãos do Estado, nos Ramos, nas FS no respeitante ao recrutamento. Ora, baseando-se numa premissa de oferta e procura, tenderá a ter menos dificuldades quem melhores condições e recompensas oferecer.	O Estado deve ser por natureza a estrutura de um país, o que o segura, que aguenta os impactos e não ser suscetível de mudanças, muito menos frequentes. O nosso é mto pouco estruturado, é muito volúvel e conjuntural, muito exposto às dependências e variáveis externa, que se vai adaptando, gerindo as crises e incapaz de manter e desen-volver uma postura proativa de trabalhar com orientação a longo prazo, antecipando os problemas e de assegurar certas premissas.	Os magistrados têm igual/ um mecanismo mas que não se chama de Fundo, a remuneração indexada à do Ativo e não pagam para esse efeito. Está contemplada no s/ Estatuto. Nós tínhamos um Fundo com este mecanismo, eventual/ solidário, e até todos estarmos dispo-níveis a descontar. O argumento da sustentabilidade é defendido como grande apanágio, mas o que se deve questionar é se se justifica ou não, se serve o seu propósito ou não. E as abordagens ao financiamento é que podem variar. Se era o orçamento que devia suportar ou se uma parte era suportada por ele, a outra pelo militar.		A atratividade da carreira militar não passa, na minha opinião, por um tratamento privilegiado em matéria de pensão de reforma dos militares relativamente aos restantes cidadãos. Face à conjuntura económico-social em que vivemos, (...) uma melhor gestão das políticas sociais é uma exigência cada vez mais prioritária.	
O que pensa da remuneração de reforma como fator repelente ou de atratividade da profissão militar perante o mercado de trabalho nas mesmas áreas laborais (Pilotos, controladores, mecânicos de aeronaves, bombeiros)?	A haver aspetos de reversibilidade será por necessidade do pp Estado ou das FFAA. Uma questão que parece estar a dar maus resultados a da retenção de pilotos atual, nada garante que não vá estender-se à retenção de engenheiros, de médicos, de informáticos, de mecânicos, de bombeiros. Aí tem difícil aceitação as subidas salariais no Ativo, mas posso alterar nas condições de reserva ou de Reforma, é uma maneira de compensar	Resulta ou pode resultar que dentro do mesmo corpo, que os mesmos filhos são tratados de formas muito diferentes e isso é do pior que pode acontecer em termos de espírito de coesão: todos trabalharem para o mesmo, e pode-se acabar por se refletir no cumprimento dessas tarefas, mas também poder originar situações de indisciplina, porque após esta perceção de desigualdades um militar pode afirmar “olha faz tu que vais ganhar mais que eu” ou que “tens esta prerrogativa e eu não”...	Estas medidas interferem de forma direta com a coesão dos militares, mesmo que não apregoem a desigualdade. Criou-se um pouco a cultura da submissão, da obediência pela obediência e não a racional e esclarecida...há camaradas que já nos reportam conviverem com problemas de liderança... pq as pessoas têm família, vida pessoal e "roubaram-lhe" as condições e capacidades para satisfazer os compromissos assumidos. Com que estado de espírito é que esse militar, seja praça, sargento ou até oficial depois acata ordens e cumpre a missão? Nós fomos treinados para isso e faz parte da subordinação...mas outra coisa é o que fere a sua dignidade, as condições de apoio à família, ser capaz de honrar os seus compromissos. Fomos educados em valores, que nos regem em situações que verdadeira/ nos afetam. Alguns oficiais dizem-nos que como chefes têm dificuldade em gerir este tipo de situações e atitudes, porque afirmam “eles que façam...”	Em tese ele tem lá dispostas as normas todas, quer nas disposições transitórias quer no seu seio. O problema é que o Estado, os Governos ou os poderes políticos, anualmente e consoante os seus interesses conjunturais altera normas de valor reforçado face ao EMFAR que vem alterar o próprio EMFAR	Os militares têm particularidades no respeitante ao desgaste, exigência física e disponibilidade permanente para o serviço, que não se coadunam com a permanência nas fileiras até idades mais avançadas, daí estarem sujeitas a regras diferenciadas. É neste domínio que a carreira militar deverá ser distinta da generalidade das restantes atividades profissionais. Muito importante para quem tem de tomar uma decisão a nível pro-fissional, é o conhecimento das regras que regularão a progressão na carreira e as condições que determinam as mudanças de situação, e isso nem sempre é respeitado pelo poder político, como se tem vindo a assistir nos últimos anos.	



	Entrevistado n.º 1	Entrevistado n.º 2	Entrevistado n.º 3	Entrevistado n.º 4	Entrevistado n.º 5	Entrevistado n.º 6
	MGen/PilAv José Mata	MGen/Admaer Nuno Ramos	Cor/Tpaa Manuel Cracel	Cor/Jur Fernando Frazão	TCor/Tpaa Ant. Costa	Dra. Catarina Afonso
Que pensa do efeito da remuneração de reforma distinta positivamente na motivação dos militares mais jovens para permanecerem na instituição militar?	Não é normal um SAJ com 31 anos de TS, um TCor a pedir o abate ao QP, TEN e esses têm que indemnizar bem para passarem ao QC... começam a ver a especialização dos militares da FA têm, face ao facto de o mercado os absorver com muita facilidade, muitas dessas pessoas arriscam a sair, até para emigrar.	O orçamento que viria para as FFAA para a parte do pessoal deixará de vir e perdemos a capacidade de flexibilizar para atender às necessidades, nem quando houver problemas com os vencimentos. E isso vai afetar a coesão, a moral, a operacionalidade...	As Associações percecionam antecipada/ algumas problemáticas e falam c/ os diversos atores que podem ter um papel importante, em reverter ou evitar maior penosidade. Estas medidas que vêm de 93... são aspetos que nunca deveriam acontecer numa realidade militar, onde o que se exige é que os militares sejam tratados de forma igual, tendo em conta a diferença natural... As pessoas têm família, vida pessoal e roubaram-lhe as condições e capacidades para satisfazer os compromissos que assumiram e têm-se agravado...		Se a remuneração do Ativo é mais elevada que a da reforma, quanto mais tempo cá estiverem mais favorável é para si próprios.	
A pensão de reforma “diminuída” contribui para uma antecipação ou retardamento da saída dos militares?	Face às exigências da condição militar, não sei se as pessoas altamente qualificadas e experientes não tenderão a sair em maior número. A matriz do abate ao QP que tenderia para o posto de CAP, cerca de 8 a 12 anos de QP não se estenderá a postos mais elevados ou até aos Tenentes.	O orçamento que viria para as FFAA para a parte do pessoal deixará de vir e perdemos a capacidade de flexibilizar para atender às necessidades, nem quando houver problemas com os vencimentos. E isso vai afetar a coesão, a moral, a operacionalidade...	Embora absorvidos nas suas funções, ponderam as suas vidas e muitos deles, quando têm alguma alternativa, apesar de tudo melhor, saem da organização através do Abate ao QP... alguns deles até vêm ter conosco a pedir ajuda no que hão-de fazer para abandonar as FFAA. Efetivamente é este o testemunho de quem nos procura: gostavam é de ficar nas FFAA...	Pode promover uma saída antecipada para os que têm alternativa profissional assegurada e aí não tenho dúvidas que não o façam. Mas tenderá na generalidade, para um retardamento pois a preocupação é em assegurar a remuneração até ao limite legal.	Vão ter que cá andar o mais tempo possível e o grande receio com essas alterações que se perspetivam muitos militares atinjam a idade da reforma e não tenham as contribuições necessárias para uma reforma por completo.	
A remuneração de reforma desvalorizada potencia a coesão ou a desagregação entre os militares?	As pessoas não conseguem tomar decisões para a sua vida e essa instabilidade cria um grau de incerteza, que por vezes cai na desmotivação, cai na questão de olhar para o futuro e vê-lo como negro..	Nas mesmas FFAA em que todos os militares contribuem para a mesma missão, a legislação produz níveis diferenciados de PS e é difícil aceitarem uns serem tratados de determinada maneira e outros doutra, há discriminação negativa...	A pensão da Reforma interfere direta/ com a coesão dos militares. Porque até nas normas de salvaguarda, são aplicadas apenas a alguns militares, não a todos... porque é que um camarada, sendo mais jovem não tem os mesmos direitos que os outros... a lei sendo igual para todos, consagra a Condição Militar para todos. Qual a racional que explica que uns sejam tratados de uma forma e outros completamente distinta?... é uma questão q os militares se colocam com consequências negativas... é nefasto perceber que estando sujeito às mesmas obrigações e direitos, ou falta deles, q os meus camaradas do lado, do mesmo serviço ou missão, eles seja tratados de uma forma e eu doutra....	Na carreira militar, altamente hierarquizada, o EMFAR tendencia para a permanência nos postos mais baixos e dificulta a progressão na carreira. Se não houver medidas a mitigar estas situações, nem a 50% chegam e eu não acredito nisso sob pena de surgir uma convulsão social muito grave ou então as FFAA, as FS e os corpos caracterizados pelo risco mais levado serem extintas.	O facto de ficarem cá mais tempo no serviço vai refletir-se na progressão de carreiras, no fluxo normal das promoções e isso naturalmente vai criar uma organização onde as pessoas vão sentir problemas, onde o ambiente vai ser mau...	A sucessão de regimes tenta sempre salvar-guardar um conjunto de situações porque estão mt próximas da reforma e todo o percurso foi feito com base em certas regras. Aí o legislador tenta sempre acautelar essas situações limite com salvaguardas especiais para prolongar o regime.



	Entrevistado n.º 1	Entrevistado n.º 2	Entrevistado n.º 3	Entrevistado n.º 4	Entrevistado n.º 5	Entrevistado n.º 6
	MGen/PilAv José Mata	MGen/Admaer Nuno Ramos	Cor/Tpaa Manuel Cracel	Cor/Jur Fernando Frazão	TCor/Tpaa Ant. Costa	Dra. Catarina Afonso
A FAP identifica-se com uma das instituições que defenderia cláusulas de exceção para os seus militares face às alterações no âmbito da PS?	Sim, mas além dos instrumentos institucionais a dificuldade da instituição militar é que em muitas dimensões, não depende de decisões ou legislação dos chefes do estado-maior, de alterar a política de remunerações ou PS, há uma lei geral que se aplica.	Na FA há a cultura do cumprimento, se é para fazer, faz-se e não se questiona... e apesar destas iniquidades, as pessoas continuam a fazer... mas eu entendo que a minha mentalidade é diferente da sua e a dos que vierem a seguir a si terão outra e isto vai pisando, vai calcando e vai acontecer que um dia vão haver problemas sérios porque há-de chegar a um limite de comprometer o cumprimento da missão...	O que prevalece aqui é tudo aquilo que vai acontecendo aos militares e só não vê quem não quer: a perspetiva dos políticos atuais. Para eles, os militares e as pp FFAA são vistas como um custo que é dispensável e a partir daqui não é difícil perceber as medidas que vão sendo tomadas. E perante o pensamento de que eles não sabem o que é ser militar, então não há quem lhes diga? Eles podem não sentir, mas sabem o que é diferente... mas é insuficiente face ao entendimento da necessidade das FFAA e do papel e importância no seio de uma instituição, que face à Constituição, exercem funções de soberania!	Toda a matéria das reformas e das pensões é matéria da competência da Assembleia da República e em sede de Lei do Orçamento de Estado. Quaisquer alterações passam por aí. E é uma lei superior, é de valor reforçado	Ter cláusulas de exceção neste momento não parece estar ao alcance da nossa economia, agora temos é de nos mentalizar que enquanto organização existem pequenos passos que podemos dar, como é o caso de pensarmos num mecanismo de complemento, seja financeiro ou até de apoio	Não só na FAP mas a nível geral, a sucção de regimes tenta sempre salvaguardar um conjunto de situações ou pq estão muito próximas da reforma e todo o percurso foi feito com base em determinadas regras, normalmente o legislador tenta sempre acautelar para essas situações limite, um conjunto de salvaguardas especiais que permita de alguma maneira prolongar o regime.
Considerando o impacto da perda remuneratória significativa na reforma, que mecanismo legal seria mais adequado: o aplicável aos militares, o aplicável à Segurança Social ou o que permitisse a combinação de ambos?	Essa grande incerteza, essa grande diversidade, difusão de alterações estatutárias que não estão centradas no modelo, que é o estatuto, que envolve tudo: reservas, reformas, tempos de permanência nos postos, limites de idade. É um modelo que tem que ser coerente.	O EMFAR evidente e com a letra e o espírito completamente absorvidos pela CGA, porque em boa verdade a Caixa comporta-se como um Estado dentro de um Estado. E no relacionamento com esta instituição tudo é um “cabo dos trabalhos” e o que pode ser respondido de uma maneira num dia, no dia seguinte já é doutra. Trata-se do reconhecimento pelos outros órgãos do estado desse Estatuto.	O EMFAR é a sede ideal onde as regras que regem a vida militar está consagrada. Não tem só regras, tem também princípios e destes decorrem de leis ordinárias. Atualmente até se verifica que muito do que consta do EMFAR está em legislação solta. Ele tem algumas referências e depois o enquadramento legal. A norma propriamente dita vem à parte. Aquilo que deveria efetivamente acontecer era que fosse o diploma por excelência legislador da profissão militar a contemplar estas normas. Agora fundamental era que garantisse um princípio geral: uma velhice digna, mas lá está o EMFAR é o desenvolvi/ das Bases Gerais da Condição militar. Deve lá estar espelhado!	Pela gravidade, estas medidas terão sempre que passar pelo plano legislativo. Porque são matéria da competência da AR. Agora que estamos em plena alteração do EMFAR, em que se verifica um esforço para salvaguardar os militares mais velhos, daqui a alguns meses é publicado o OE e vem derrotar todo o esforço e trabalho desenvolvido em prol da defesa de situações consideradas elementares		



	Entrevistado n.º 1	Entrevistado n.º 2	Entrevistado n.º 3	Entrevistado n.º 4	Entrevistado n.º 5	Entrevistado n.º 6
	MGen/PilAv José Mata	MGen/Admaer Nuno Ramos	Cor/Tpaa Manuel Cracel	Cor/Jur Fernando Frazão	TCor/Tpaa Ant. Costa	Dra. Catarina Afonso
O que pensa do disposto na Lei de Bases Gerais da Condição Militar (o direito a especiais regalias no campo da Segurança Social) na pensão de Reforma?	A Lei de Bases da Condição Militar é que devia discriminar positivamente os militares, até porque é uma lei de valor reforçado, é uma Lei de Bases.	Nós precisávamos era que face à tutela política alguém faça ouvir a nossa voz e que entenda os n/ propósitos, na grande maioria razoáveis porque não pecam por exagero, não são desmedidos... e nesta matéria o Estatuto tem de prever as especificidades da profissão militar e de estar alinhado ao prever as exceções face à generalidade da FP.	Um técnico superior quando ingressa na AP, inicia com 1000/1500€ o que for. Depois, horizontal ou vertical/ vai ascendendo de forma muito + harmoniosa e muitas vezes, + acelerada, já que os cargos são ocupados em menos tempo e mts vezes, por escolha, para diretores gerais, dirigentes, o q reflecte um tratamento diferenciadamente negativo com desvantagem muito evidente para os militares, o que demonstra uma clara e direta contradição com que dispõe a Lei de BGECEM, no que toca às contrapartidas que enumera e aquilo que os nossos governantes nos impõem.	Considero a LDN e a LBCM leis filosóficas, desrespeitadas na prática quotidiana. Verificam-se alterações avulsas a artigos diversos do Estatuto, consoante o interesse político, e anualmente, o OE tem produzido alterações a normativos que aparentemente não têm que ver com o EMFAR, mas vêm prorrogar normas do EMFAR.	As regalias aplicáveis aos militares advêm da CM, pelo desgaste, exigência física, perigosidade e total disponibilidade para o serviço e estão, de alguma forma, no EA. É importante que continuem a figurar no EMFAR, como marca diferenciadora das demais atividades profissionais públicas, justificando um tratamento especial, para a legislação da SS	
Que instrumento legal considera mais adequado para afirmar a Condição Militar como elemento da diferença na aplicação da Proteção Social aos militares?	O mecanismo legal seria o EMFAR e a figura adequada seria da mesma natureza que a do Complemento de Pensão.	O EMFAR evidente! e com a letra e o espírito completamente absorvidos pela CGA (...) que se comporta como um Estado dentro de um Estado. Trata-se do reconhecimento pelos outros órgãos do estado desse Estatuto.	Mecanismos de exceção para alguns grupos socioprofissionais, como os dos magistrados e porque não para os militares: as FFAA são olhadas pelos políticos e pela opinião pública como uma não necessidade, como apenas um custo. A realidade militar portuguesa é encarada como comportando apenas custos para o erário público e que pode ser dispensada. E daí que a condição militar seja descurada, embora estejamos num estado democrático, não se cumpre a lei.	Toda a matéria de reformas e pensões é matéria da competência da AR. É uma lei superior, de valor reforçado e qualquer alteração passa por aí. Como estatuto profissional acautela os militares “qb”. Como está, o EMFAR não salvaguarda as futuras pensões.		Deve ser em sede estatutária, porque é o Estatuto que vem dizer que este corpo é especial face à AD, dispõe sobre as carreiras dos militares e menciona as particularidades em deveres e direitos... Tem sp q assentar no fundamento da especificidade e os benefícios acrescidos só fazem sentido tendo por contrapartida outro nível de exigência. Acho que faz todo o sentido ser o Estat..
Para os militares do RGSS a remuneração na Reforma conforme prevista, potencia ou desincentiva a parentalidade?	Não me compete pronunciar sobre esse aspeto mas não tenho dificuldade em reconhecer que as remunerações quanto mais encurtadas forem menos proporcionam ponderar alargar a família.	Hoje em dia as várias condicionantes atuais que as pessoas em geral e os militares vivem, já por si limitam, ou os levam a pensar enquanto pais, que condições terão e quantos filhos poderão vir a ter.	As Associações têm uma perceção de forma antecipada e vão falando com os diversos atores que podem ter uma papel importante (...) com estas medidas que vão sendo tomadas (...) não só c/ os militares da SS e nem só na reforma, na parentalidade ou convalescença, uns têm direito ao pagamento da totalidade da licença, outros da SS não... são aspetos que nunca deveriam acontecer numa realidade como a militar, onde o que se exige é que os militares sejam tratados de forma igual.	Como está prevista, obviamente que desincentiva, mas muitos militares na fase da parentalidade nem sabem como vai ser a reforma e nem fazem essa análise a longo prazo. Consideram o vencimento do presente e como gerem esse rendimento face às responsabilidades atuais.	Caminhamos para uma sociedade onde se têm cada vez mais despesas certas e essa questão da natalidade já hoje se faz sentir pq as pessoas com os vencimentos que têm acabam por ter que moldar a vida às suas capacidades financeiras e isso já se faz sentir hoje em dia e hoje em dia já são poucos os casais que têm mais de 2 filhos.	Por desconhecimento, a expectativa é de vir a ter uma pensão muito próxima do seu vencimento, o que já é falacioso. Só que esta problemática não preocupa os jovens que ainda estão em processo de planeamento familiar e tem uma série de prioridades a estabelecer e não olham a longo prazo.



	Entrevistado n.º 1	Entrevistado n.º 2	Entrevistado n.º 3	Entrevistado n.º 4	Entrevistado n.º 5	Entrevistado n.º 6
	MGen/PilAv José Mata	MGen/Admaer Nuno Ramos	Cor/Tpaa Manuel Cracel	Cor/Jur Fernando Frazão	TCor/Tpaa Ant. Costa	Dra. Catarina Afonso
Face à desvalorização prevista, entende que o "viver com dignidade" continua válido ou fica adulterado?	Numa altura como a atual, de crise financeira esse tema acaba por ser qum tema quase diário, porque as pessoas já ficam mesmo preocupadas e implicadas nestas questões...	O orçamento que viria para as FFAA no pessoal deixará de vir e perdemos a capacidade de flexibilizar para atender às necessidades, nem quando houver problemas com vencimentos. E isso afetará a coesão, a moral, a operacionalidade...	Estão a acontecer e com um incremento gradual numa lógica cega de cortar custos e de caminhar para uma convergência do que não é igual entre si, pq a realidade militar tem de ser olhada como diferente que é, pq não se pode tratar de forma igual o que é desigual e é tão simples como isto.	A instabilidade jurídica também se verifica com as leis orgânicas, porque há a preocupação política de reduzir em tudo, de forma indiscriminada e cega.	As pessoas podem já estar mentalizadas para essa nova realidade e isso vai ter reflexos numa organização qqr e nas Forças Armadas muito mais...	
As constantes alterações inerentes à pensão da Reforma promovem estabilidade ou insegurança perante o futuro?	Verifica-se que as pessoas atingem um nível de especialização e como tal são facilmente absorvidos pelo mercado laboral externo, abandonando as fileiras...	Nós chefes militares, por vezes somos interpretados como se não quiséssemos saber do nosso pessoal, não nos preocupamos com eles. O que não é verdade. O lugar em que eu estou permite-me dizer que eu sei só que esta atitude não se anda aí a apregoar, nós fazemos esforços e insistências, repetidas vezes mas os resultados são pouco satisfatórios.	Concorre de uma forma significativa para um desagrado, especialmente para o meio onde operam os militares... algumas destas medidas que têm vindo a ser tomadas interferem de forma direta com a coesão dos militares, mesmo que eles não andam aí a correr na rua a dizer que estão tratados de forma desigual entre si, mas a verdade é que sentem e nós como associação recebemos reportes diretos dessas situações...		Há uns anos começaram a sair os PPR, dos bancos e outras entidades e pode ser o caminho do futuro mas para isso... Infelizmente na situação que o país atravessa, as pessoas mal vivem para as despesas do seu dia-a-dia, não há muita disponibilidade financeira para planos desses e esta circunstância condiciona mt estas decisões.	Eventual/ as pessoas não estão propria/ predispostas pq do passado não têm esse histórico e nós portugueses não temos um nível salarial que nos permita todos os meses colocar uma parte do rendimento disponível de lado para um futuro. Objetivamente o que pagamos para o regime de SS, saúde, fiscalidade, não há grande hipótese...
Qual a adequabilidade de uma figura complementar à pensão de Reforma, contemplada no EMFAR?	A grande difusão de alterações estatutárias não está centrada no modelo, o Estatuto e envolve Reservas, Reformas, tempos nos postos, limites de idade e tem q ser coerente. É uma solução já que os militares da CGA já tinham uma ressalva, oCP, pago pelo Ramo. É aquilo que eu acredito que possa ser a solução...	Parece-me que a ação social ao IASFA está a ser alvo de olhares mt apetitosos...foi criado pelos militares e seus descontos e verifica-se q, paulatina/, a tutela civil se apodera da sua gestão. Por outro lado, o CP existente está estabelecido no EMFAR e tem precisamente essa função. Seria uma medida muito justa, dado o que aí vem.		Os jovens incorporam na AFA com +- 18 anos, estão + 5/6 como aluno a ganhar tendencial/ zero. Os postos até Capitão, cerca de 20 anos, considerando os tempos mínimos. Agora se as promoções irão ocorrer por escolha, não há vagas, nem toda gente progride, terão que se verificar, forçosamente, medidas para mitigar.		Modelo institucional que complementar com uma parte da responsabilidade da instituição e outra do pagamento individual.
Que fontes de financiamento deveriam ser consideradas para este efeito?	Seriam as mesmas que as do CP, pois seria uma medida adequada para discriminar positivamente, para conseguir a retenção das pessoas, q a pensão de reforma, de algum modo os diferencia e protege.	As despesas com o pessoal no Ativo, Reserva ou Reforma têm de vir do OE ou do Orçamento do MDN. Quando estas verbas forem centralizadas na SG/MDN, ficamos sem qqr forma de intervir nas necessidades dos nossos militares.	Deveria ser concerteza uma fonte de financiamento estatal. O Orçamento de Estado ou da Orçamento da Defesa Nacional.	Por verbas do Orça/ do MDN, uma vez que que as contribuições do empregador e do militar são significativas, além do facto da CC do militar ser efetiva e ininterrupta. Não há períodos que não sejam objeto de pagamento.	No FPensões houve aspetos que não correram bem. O OE define essas questões e acho q deveriam ser sempre dos cofres do Estado no que lhe competir, e uma parte dos próprios, de forma voluntária e consciente.	Nalguns estudos desenvolvidos tudo apontava que estes esquemas complementares não implicavam um nível de encargos tão incomportável ao MDN, pelos custos verificados no FPensões, agora encargos com a CGA.