

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA
2020/2021**



TII

BEM-ESTAR (*WELFARE*) NAS UNIDADES DA FORÇA AÉREA

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

**Francisco de Morais Pereira Ferreira
CAP/PILAV**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
BEM-ESTAR (*WELFARE*) NAS UNIDADES DA FORÇA
AÉREA

CAP/PILAV Francisco de Morais Pereira Ferreira

Trabalho de Investigação Individual do CPOS – FA 2020/21 2.^a Edição

Pedrouços 2021



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
BEM-ESTAR (*WELFARE*) NAS UNIDADES DA FORÇA
AÉREA

CAP/PILAV Francisco de Moraes Pereira Ferreira

Trabalho de Investigação Individual do CPOS – FA 2020/21 2.^a Edição

Orientador: TCOR/TPAA

Raúl do Carmo Cabral Gonçalves Figueiredo Ribeiro

Pedrouços 2021



Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, **Francisco de Morais Pereira Ferreira**, declaro por minha honra que o documento intitulado **Bem-estar (*Welfare*) nas unidades da Força Aérea** corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida, enquanto auditor do **Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea 2020/2021 – 2.^a Edição** no Instituto Universitário Militar, e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

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

Pedrouços, **15 de julho de 2021**

Francisco de Morais Pereira Ferreira



Agradecimentos

O trabalho de investigação do Curso de Promoção a Oficial Superior (CPOS) revelou-se, em termos pessoais, um enorme desafio, possível de superar com os contributos de diversas pessoas, a quem gostaria de agradecer.

Ao meu orientador, TCOR/TPAA Raúl Ribeiro, pelos votos de confiança e motivação no decorrer do trabalho, pela persistência, procurando canalizar a minha análise, e pela revisão detalhada do trabalho escrito.

A todos os entrevistados, em especial ao COR/TPAA José Severiano, pela disponibilidade na partilha da sua visão e experiência, que contribuíram de forma decisiva para os resultados obtidos.

Ao meu filho, Gabriel, por me ensinar todos os dias que as coisas mais simples da vida são também as melhores.

Finalmente, à minha noiva, Nídia Meco, pelo apoio incondicional face aos desafios do CPOS.

O meu sincero e sentido OBRIGADO



Índice

1. Introdução	1
2. A investigação.....	3
2.1. Contexto atual.....	3
2.2. Enquadramento concetual.....	4
2.2.1. Metodologia	4
2.2.2. Método	4
2.2.3. Conceitos estruturantes	5
2.2.3.1. Bem-estar	5
2.2.3.2. Apoios	5
2.2.3.3. Lições aprendidas.....	5
2.2.4. Modelo de análise.....	5
2.3. Apresentação dos dados e discussão dos resultados.....	7
2.3.1. A Força Aérea	7
2.3.2. A <i>Royal Air Force</i>	9
2.3.3. Discussão dos resultados	12
2.3.4. Síntese	15
3. Conclusões.....	16
Referências bibliográficas	20

Índice de Apêndices

Apêndice A – Entrevista à DIVOPS	Apd. A-1
Apêndice B – Entrevista ao SAS.....	Apd. B-1
Apêndice C – Entrevistas aos GAS das UB	Apd. C-1
Apêndice D – Entrevistas às Secções de alojamentos e residências das UB	Apd. D-1
Apêndice E – Entrevistas às Secções desportivas das UB	Apd. E-1
Apêndice F – Entrevistas aos clubes de categoria das UB.....	Apd. F-1

Índice de Figuras

Figura 1 - <i>Home to Duty Travel</i>	11
---	----

Índice de Quadros

Quadro 1 - Modelo de análise.....	6
-----------------------------------	---



Resumo

Uma das vulnerabilidades atuais da Força Aérea prende-se com a falta de interesse para as fileiras e com a retenção pouco eficaz, resultando na escassez e envelhecimento dos Recursos Humanos.

Este estudo visa encontrar soluções que permitam otimizar o bem-estar dos Recursos Humanos da Força Aérea, através da análise e comparação dos apoios e benefícios existentes, no atual contexto socioeconómico e de reajuste do dispositivo militar. Metodologicamente, caracteriza-se por um raciocínio indutivo, assente numa estratégia de investigação qualitativa, e num desenho de pesquisa de tipo estudo de caso.

Tendo por base os resultados obtidos, correlacionou-se cada um deles para apresentar propostas de otimização dos atuais apoios e benefícios, com o objetivo de promover o bem-estar nas suas diversas vertentes.

O bem-estar, é essencial para promover a resiliência e prontidão dos militares, é conseguido através de um ambiente de trabalho saudável, e de apoios e benefícios que promovem a motivação e qualidade de vida, possibilitando uma melhoria do recrutamento e da retenção.

Palavras-chave

Bem-estar, motivação, retenção, recrutamento, Força Aérea, recursos humanos.



Abstract

One of the current vulnerabilities of the Air Force is related to the lack of interest to join the FA and the ineffective retention, resulting in the shortage and the aging of the workforce.

This study aims to find solutions to optimize the well-being of the Air Force workforce, through the analysis and comparison of existing supports and benefits, in the current context of readjustment of the military apparatus. Methodologically, it is characterized by inductive reasoning, based on a qualitative research strategy, and on a case study research design.

Considering the results obtained, each of them was correlated to present proposals for optimizing current supports and benefits, with the aim of promoting well-being.

Welfare is essential to promote military resilience and readiness, achieved through a healthy work environment, and supports and benefits that promote motivation and life quality, leading to an improved recruitment and retention.

Keywords

Welfare, motivation, retention, recruitment, Air Force, human resources



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

AC	Ar Condicionado
ACL	Aeroporto Complementar de Lisboa
ADM	Assistência na Doença aos Militares
AM	Aeródromo de Manobra
ATL	Atividades de Tempos Livres
BA	Base Aérea
CDC	<i>Centers for Disease Control and Prevention</i>
CEMFA	Chefe de Estado Maior da Força Aérea
CIR	Combate a Incêndios Rurais
CPESFA	Comando de Pessoal da Força Aérea
CS	Centro de Saúde
E	Esquadra
FA	Força Aérea
FFAA	Forças Armadas
GA	Grupo de Apoio
GAS	Gabinete de Ação Social
HIVE	Serviço de Ação Social do <i>Ministry of Defence</i>
IASFA	Instituto de Ação Social das Forças Armadas
INE	Instituto Nacional de Estatística
IUM	Instituto Universitário Militar
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MoD	<i>Ministry of Defence</i>
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo Geral
OMS	Organização Mundial de Saúde
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
RAF	<i>Royal Air Force</i>
RAFAC	<i>Royal Air Force Air Cadets</i>
RAFBF	<i>Royal Air Force Benevolent Fund</i>
RCM	Resolução de Conselho de Ministros
RH	Recursos Humanos
SA	Sistema de Armas



SAFD	Secção de Atividades Físicas e Desportos
SAS	Serviço de Ação Social
SFA	<i>Service Family Accommodation</i>
SLA	<i>Single Living Accommodation</i>
UA	Unidade Aérea
UB	Unidade Base



1. Introdução

Em 1946 o conceito de bem-estar ganhou relevo quando a Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu saúde como um completo estado de bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença (OMS, 2021, p. 1). Esse bem-estar não deve ser considerado um estado desejado impossível de alcançar, mas o resultado do aperfeiçoamento contínuo das condições de vida. Diversos estudos têm colocado ênfase na relação entre os apoios e a motivação, produtividade, satisfação, e qualidade de vida (Maggi, 2006, p. 62).

Neste contexto, e de acordo com o Chefe de Estado Maior da Força Aérea (CEMFA) (2019, p. 4), é necessário que os Recursos Humanos (RH) se sintam envolvidos e motivados para cumprirem a missão, assegurando uma cultura que permita a realização de todos. Contudo, alerta para o envelhecimento global e declínio das populações em idade ativa, com consequências ao nível do recrutamento e da regeneração de quadros, fazendo referência à falta de interesse para as fileiras e à retenção pouco eficaz (CEMFA, 2019, p. 6 a 8). Como tal, para contratar é necessário “conhecer o que funciona e o que não funciona na Força Aérea” (FA), e que para uma retenção eficaz se deve “manter um ambiente de trabalho saudável, potenciando o contexto de trabalho colaborativo e envolvente para garantir bem-estar e segurança no local de trabalho” (CEMFA, 2019, p. 10 a 11).

De acordo com Mittelstadt (2018, 7º e 8º parágrafo), desde que se aboliu o serviço militar obrigatório nos Estados Unidos da América, que os benefícios militares e serviços sociais têm crescido de mão dada com o voluntariado. Internacionalmente, é reconhecido que o bem-estar dos militares é essencial para a resiliência e prontidão das Forças Armadas (FFAA), e que os apoios ao bem-estar podem também aumentar a motivação e retenção dos militares (Meadows et al, 2019, p. 77). Para além do *stress* típico que a vida familiar nos proporciona, como as relações conjugais e a parentalidade, realça-se que a família militar tem fatores acrescidos de *stress*, como p. ex. os destacamentos e as recolocações (O’Neal, Lucier-Greer, Mancini, Ferraro, & Ross, 2016, p. 152).

Desse modo, esta investigação procurou soluções que otimizem o bem-estar dos RH, constituindo uma mais-valia para a FA. Partindo da análise dos atuais apoios, identificou-se possíveis melhorias e eventuais alterações a implementar.

A presente investigação tem por objeto o bem-estar (*Welfare*) da família militar, e está delimitado, conforme Santos e Lima (2019, p. 41), nos domínios:

- Temporal, de 2019 até 2026¹;

¹ Devido ao atual reajuste do dispositivo e edificação de capacidades de Combate a Incêndios Rurais (CIR).



- Espacial, referente às Unidade Base (UB);
- De conteúdo, referente aos apoios à família militar.

É objetivo geral (OG) desta investigação, propor uma otimização do bem-estar dos militares, e são objetivos específicos (OE):

- OE1 – Analisar os atuais apoios para promoção do bem-estar;
- OE2 – Analisar os apoios de congéneres para promoção do bem-estar;
- OE3 – Identificar oportunidades de melhoria dos apoios para promoção do bem-estar.

Face aos objetivos da investigação, é definida a questão central (QC): “Como otimizar o bem-estar dos militares?”

Decorrente da QC, advêm as seguintes questões derivadas (QD):

- QD1 – Quais os atuais apoios para promoção do bem-estar?
- QD2 – Quais os apoios de congéneres para promoção do bem-estar?
- QD3 – Podem os atuais apoios para promoção do bem-estar ser melhorados?

Para metodologia, é utilizado um raciocínio indutivo assente numa estratégia de investigação qualitativa, de modo a procurar dar resposta à QC. Para recolha de informação, é utilizada a análise documental e entrevistas estruturadas a especialistas de cada área.

Este trabalho encontra-se estruturado em três capítulos, sendo o primeiro referente ao enquadramento e justificação do tema, delimitação da investigação, definição dos objetivos e formulação das questões. No segundo capítulo é apresentado o contexto atual da FA, faz-se um enquadramento concetual da investigação e apresentam-se os dados referentes à FA e à RAF para discussão dos resultados, Nas conclusões apresenta-se os principais contributos da investigação, recomendações e propostas de trabalhos futuros.



2. A investigação

2.1. Contexto atual

O avanço tecnológico dos meios aéreos permitiu elevar a qualidade e o espectro de missões executadas pela FA, levando a um crescente profissionalismo e aumento da complexidade de organização do dispositivo militar. Contudo, à semelhança dos outros ramos das FFAA, a FA tem sido caracterizada por uma redução dos seus efetivos (CEMFA, 2014, p. 3 e 4) fruto do contexto socioeconómico nacional. Como tal, tem havido uma necessidade de produzir mais resultados com menos efetivos² e menos compensações remuneratórias, com conseqüente necessidade de mais empenho dos militares.

Fruto da Resolução de Conselho de Ministros (RCM) n.º 94/2019 (de 12 de junho, p.1 e 2), atualmente está em curso um reajuste do dispositivo militar da FA com o objetivo de aumentar a capacidade da Área Terminal de Lisboa. Como tal, a Esquadra (E) 101 já foi transferida da Base Aérea (BA) 1 em Sintra para a BA11 em Beja, aguardando a E552 movimento oposto, pelo que se estima uma movimentação superior às duas centenas de militares só com a transferência destas unidades aéreas (UA). Prevê ainda a transformação da BA6 em Aeroporto Complementar de Lisboa (ACL), pelo que se prevê a transferência da E751 para a BA1 e as UA (E501, E502) para a BA11, suspensas devido à recente indefinição do ACL (Dionísio, entrevista por email, 12 de julho de 2021). Adicionalmente, está prevista a receção do novo Sistema de Armas (SA) (aeronave *KC-390*) para a E501 (e eventual divisão dos RH da mesma), na BA11, a partir de 2023 (Correia, 2021).

Para além do suprarreferido, a edificação de capacidade CIR com meios aéreos próprios do estado entre 2023 e 2026, prevista na RCM n.º 27/2021 (de 22 de março), adiciona novo esforço organizacional num momento onde a escassez de RH se faz sentir, obrigando a repensar o dispositivo. Como tal, o Despacho n.º 35/2021 do CEMFA (de 17 de junho, p. 1 a 2) prevê alterar o Aeródromo de Manobra (AM) 1 em Ovar, transformando-o numa UB, assim como a criação de duas UA para operação de dois SA distintos, sendo necessário um reforço do módulo de pessoal.

Deste modo, o necessário reajuste do dispositivo e conseqüente reforço do módulo de pessoal até ao ano de 2026, no seu todo, terá implicações diretas nas vidas dos militares e

² Fredrick Taylor's foi responsável pelo desenvolvimento de diversos estudos relacionados com a melhoria da eficiência das organizações, dando origem ao *taylorismo*. Conhecido também pela célebre frase *fazer mais com menos*, defendia que existem vários passos para criar uma organização mais produtiva (Williams, s.d., 3º parágrafo). Contudo, o significado original desta frase tem sido enviesado, sendo comum a aplicação de cortes na despesa e nos efetivos, e o aumento do horário de trabalho (Nascimento, 2015, 2º parágrafo).



suas famílias, pelo que se considerou oportuno analisar os atuais apoios ao bem-estar dos militares nas UB, propondo vias para a sua otimização.

2.2. Enquadramento concetual

Neste subcapítulo apresenta-se a metodologia, o método, os conceitos estruturantes e o modelo de análise que serviram de base de partida para o desenvolvimento deste trabalho.

2.2.1. Metodologia

Este estudo caracteriza-se pelo uso de um raciocínio indutivo, para que através da “observação de factos particulares” se estabeleçam generalizações (Instituto Universitário Militar [IUM], 2019, p. 18). Assente numa estratégia de investigação qualitativa, permite através “das perspetivas e das experiências dos indivíduos estudados alcançar uma interpretação da realidade” (Vilelas, 2009, cit. por IUM, 2019, p. 27). O desenho de pesquisa é do tipo estudo de caso, aplicado às UB da FA, procurando-se “transmitir uma ideia geral do objeto de estudo, do ponto de vista do investigador” (Freixo, 2011, cit. por IUM, 2019, p. 37).

De modo a atingir os objetivos propostos, esta investigação foi subdividida em três fases, nomeadamente:

- Exploratória, tendo por base a revisão da literatura, definição das QC, QD e modelo de análise;
- Analítica, constituída pela recolha, análise e apresentação dos dados;
- Conclusiva, para discussão dos resultados, de modo a procurar dar resposta às questões definidas.

2.2.2. Método

Para esclarecimento do plano atual de reajuste do dispositivo da FA, foi entrevistado o chefe da Divisão de Operações, Cor Francisco Dionísio. No âmbito do apoio social, foram entrevistados o chefe do Serviço de Ação Social (SAS), Cor José Severiano, e os chefes dos Gabinetes de Ação Social (GAS) das UB, contribuindo com a sua experiência nesta área especificamente criada para dar apoio social à família militar. Adicionalmente, foram entrevistados os responsáveis pelos diversos serviços que concorrem para o bem-estar nas UB, inseridos nos Grupos de Apoio (GA), contribuindo com conhecimento específico acerca da sua UB e serviço.

A recolha de dados foi efetuada recorrendo a entrevistas (IUM, 2019, p. 83-84) e a pesquisa documental. O tratamento de dados tem como referência as dimensões e os indicadores do modelo de análise estabelecido para esta investigação (ver Quadro 1).



2.2.3. Conceitos estruturantes

Para o desenvolvimento deste trabalho, foram definidos três conceitos estruturantes.

2.2.3.1. Bem-estar

De acordo com o *Centers for Disease Control and Prevention* (CDC) (2018, 6º parágrafo), não existe consenso para definir o que é bem-estar, mas é geral entendimento que deve incluir a presença de sentimentos positivos, tais como boa disposição, satisfação com a vida e realização. Por esse motivo, bem-estar foi delimitado para o desenvolvimento deste trabalho.

Para atingir elevados níveis de bem-estar, é fundamental o desenvolvimento social, económico e pessoal, associados ao decréscimo de doenças e melhorias do sistema imunitário, assim como uma maior produtividade e contributos à comunidade onde o indivíduo se insere (CDC, 2018, 3º e 5º parágrafo).

De modo a contribuir para o completo estado de bem-estar referido pela OMS (2021, p. 1), delimitou-se bem-estar em duas áreas distintas que concorrem para a saúde do militar como um todo:

- O bem-estar físico, através da nutrição e da prática de atividade física;
- O bem-estar social, por via da segurança económica, da segurança habitacional, dos apoios sociais e das relações com a família.

2.2.3.2. Apoios

Os apoios são todos os recursos que a FA dispõe ou venha a dispor, definidos para o desenvolvimento deste trabalho como serviços, instalações ou infraestruturas que promovem o bem-estar da família militar.

Dos diversos recursos para promoção do bem-estar referidos pelo CDC (2018, 3º ao 6º parágrafo), destacam-se, sob a forma de apoios e/ou benefícios, a segurança económica, a habitação, a atividade física e o apoio social constituído com os indivíduos.

2.2.3.3. Lições aprendidas

Neste trabalho adota-se a definição de lições aprendidas da Organização do Tratado do Atlântico Norte (2011, cit. por Nuno Gonçalves, 2016, p. 1) - “correspondem ao ato de aprender com a experiência para obter melhorias na execução de procedimentos ou adotar medidas corretivas tidas como necessárias, promovendo o desenvolvimento organizacional”.

2.2.4. Modelo de análise

O modelo de análise é apresentado de seguida no Quadro 1 – Modelo de análise.



Quadro 1 - Modelo de análise

Tema	Bem-estar (<i>Welfare</i>) nas unidades da Força Aérea				
Objetivo Geral	Propor uma otimização do bem-estar dos militares.				
Objetivos Específicos	Questão Central	Como otimizar o bem-estar dos militares da FA?			
	Questão Derivada	Conceitos	Dimensões	Indicadores	Técnicas de recolha de dados
OE1 Analisar os atuais apoios para promoção do bem-estar.	QD1 Quais os atuais apoios para promoção do bem-estar?	Bem-estar / Apoios	Organizacional	Comandantes / Diretores / Chefes	Entrevistas estruturadas Análise documental
OE2 Analisar os apoios de congéneres para a promoção do bem-estar.	QD2 Quais os apoios de congéneres para promoção do bem-estar?	Bem-estar / Apoios	Organizacional	Congéneres militares	Análise documental
OE3 Identificar oportunidades de melhoria dos apoios para promoção do bem-estar.	QD3 Podem os atuais apoios para promoção do bem-estar ser melhorados?	Lições aprendidas	Organizacional	Comandantes / Diretores / Chefes / Congéneres militares	Entrevistas estruturadas Análise documental

Fonte: adaptado do IUM (2019).



2.3. Apresentação dos dados e discussão dos resultados

Neste subcapítulo procura-se responder a cada QD formulada, tendo por base o modelo de análise da presente investigação. Termina-se com uma síntese, respondendo à QC.

2.3.1. A Força Aérea

Realizadas as entrevistas e concluída a análise documental dos apoios disponibilizados pela FA, procurou-se dar resposta à QD1 – *Quais os atuais apoios para promoção do bem-estar dos seus RH?*

O RFA 303-6(B) estabelece que o comando da FA responsável pela promoção do bem-estar e assistência social é o Comando de Pessoal da Força Aérea (CPESFA), através do SAS. Entre as suas competências, destaca-se a assistência a familiares de militares doentes ou falecidos em missão no estrangeiro, o apoio de carácter social às unidades e o apoio técnico aos Gabinetes de Ação Social (GAS) (SAS, 2021). Adicionalmente, o SAS é responsável por “estudar e propor a celebração de protocolos com entidades públicas e privadas, garantindo a complementaridade do apoio social prestado”, assim como “realizar estudos na área do serviço social, visando um melhor conhecimento da família militar” (SAS, 2021).

O Instituto de Ação Social das Forças Armadas (IASFA), sob tutela do Ministério da Defesa Nacional (MDN), é a entidade responsável por promover ações de bem-estar social, no quadro de Ação Social Complementar assim como gerir o subsistema de saúde dos militares, a Assistência na Doença aos Militares (ADM) (IASFA, 2021). Dispõe de diversos recursos para apoio, tais como lares, residências e alojamento temporário.

Os centros de saúde (CS) são transversais a todas as UB, e dão apoio médico e dentário aos militares da unidade, operando nas horas de serviço promulgadas, sob marcação ou em eventual situação de carácter de urgência.

O apoio social é subdividido em ação social, alojamentos, clubes de lazer (das categorias de oficiais, sargentos e praças) e cinófila, disponíveis em todas as UB. No caso concreto da BA4, BA5 e BA11 existem residências para usufruto dos militares, mas com regras distintas entre UB (Gonçalves, entrevista por email, 21 de junho de 2021). Por fim, quer a BA4 quer a BA11 dispõem de infantário.

Os GAS, na dependência direta do Comandante de cada UB, trabalham em estreita articulação com o SAS, com o CPESFA e com o Hospital das Forças Armadas, dando apoio sempre que necessário aos militares e civis que o requeiram (Cardoso, entrevista por email, 18 de junho de 2021). De um modo geral, os GAS e o SAS, tratam de pedidos de transferência ao abrigo da ação social e encaminham para a entidade adequada casos de



toxicodependência, de sobre-endividamento ou de carência socioeconômica (Capelo, entrevista por email, 23 de junho de 2021). De acordo com Cardoso (*op. cit.*), em casos de necessidade identificada, o GAS pode apoiar os militares na atribuição de residência a militares que pelas regras da UB não tenham direito a ela, ou que estejam em lista de espera.

Sempre que se identifique uma necessidade entre os RH das UB, os GAS devem propor a celebração de protocolos com entidades públicas e/ou privadas, ou requerer ao SAS que o faça (Severiano, entrevista por email, 01 de julho de 2021). Adicionalmente, podem ainda promover iniciativas de qualquer natureza quer na unidade quer com entidades civis, públicas e/ou privadas, que acrescentem valor à promoção do bem-estar dos RH (Cardoso, *op. cit.*). Destaca-se as Atividades de Tempos Livres (ATL), em julho, e a festa de Natal com troca de presentes para os filhos dos RH da unidade (Capelo, *op. cit.*).

As UB dispõem de alojamentos para os militares colocados na unidade que o requeiram, e para os militares em trânsito. Estão subdivididos por categorias (oficiais, sargentos e praças), variando de unidade para unidade a tipologia de alojamento. Alguns alojamentos da BA4 e BA5 dispõem de ar condicionado (AC) (Gonçalves, *op. cit.*, & Monteiro, entrevista por email, 17 de junho de 2021), o que permite um melhor conforto térmico no verão aos militares que neles residem, sendo transversal a todas as UB sistemas de aquecimento. Apenas a BA11 dispõe de alguns alojamentos com uma cozinha de apoio (Contreiras, entrevista por email, 25 de junho de 2021), o que permite a estes militares uma alternativa à utilização da messe. A Diretiva n.º 19/2013 do CEMFA (de 27 de dezembro, p. 1) regula a forma como a *internet* deve ser disponibilizada nos alojamentos e nos clubes, constituindo-se “como uma ferramenta versátil” de apoio aos militares.

Na capacidade sobrança, a secção cinófila de cada UB poderá acolher temporariamente os animais de estimação (cães) dos militares que o requeiram, em situações de missão, férias, ou outras de necessidade identificada, em cumprimento da Norma de Execução Permanente de cada UB. Contudo, este serviço não tem sido assegurado na BA5 (Cardoso, *op. cit.*).

As UB dispõem de clubes de lazer, sendo a gerência da responsabilidade de cada categoria. Os serviços oferecidos aos militares são dispares, e variam essencialmente com as infraestruturas disponibilizadas pela UB e o número de militares colocados, que têm uma relação direta com a procura e dinamização do mesmo (Teixeira, Gama & Almeida, entrevistas por email, 21, 22 e 24 de junho de 2021, respetivamente). Destacam-se as piscinas da BA1, quer do Clube de Oficiais quer do Clube de Sargentos, abertas durante a época balnear para a família militar (Teixeira, *op. cit.*).



As residências disponibilizadas pela BA4, BA5 e BA11 são, talvez, a maior ferramenta que estas UB dispõem para promoção do bem-estar dos seus RH. Contudo, cada UB tem as suas próprias regras para atribuição de residências (Gonçalves, *op. cit.*).

Destas UB, é transversal a todas a atribuição de residências a militares com família constituída, tanto para oficiais como para sargentos. A tipologia atribuída varia consoante o tamanho da família, da disponibilidade e de eventuais requisitos. Na BA4 e BA5 a atribuição de residências estende-se à categoria de praças (Gonçalves, *op. cit.*), e na BA4 também a civis da UB (Monteiro, *op. cit.*). Para os militares solteiros, existem algumas residências de tipologia T0 nestas UB (BA4, BA5 e BA11).

Por fim, temos a promoção da atividade física e do desporto. Todas as UB dispõem de infraestruturas para a prática de desporto, ginásio e militares formados para dar apoio nesta área específica, ainda que haja diferenças entre as UB.

2.3.2. *A Royal Air Force*

Foi escolhida a congénere RAF por ser a mais antiga das congéneres, e por ter apenas um défice de 3% dos seus RH (RAF, 2021). A pesquisa foi limitada à informação disponível no sítio da internet, e como tal, os apoios aqui descritos centram-se nas suas diferenças e naquilo que acrescentam, comparando-os aos apoios e benefícios disponíveis para os RH da FA.

Deste modo, concluída a análise documental, procurou-se dar resposta à QD2– *Quais os apoios de congéneres para promoção do bem-estar?*

O serviço de ação social – HIVE – é transversal aos três ramos das FFAA do Reino Unido, estando sob dependência do *Ministry of Defence* (MoD). Contudo a localização e ação é descentralizada para cada unidade da RAF, e o tipo de serviço é idêntico ao existente na FA, através do SAS, embora contemple militares e/ou civis (*em part time*).

As unidades da RAF dispõem de CS para apoio médico e dentário, sendo que na maioria é possível os familiares usufruírem do mesmo.

O MoD presta um serviço de habitações para os militares dos três ramos, de todas as categorias. Através dos HIVE, gere um total de cerca de 50.000 habitações (para um universo de aproximadamente 136.500 militares), junto das diversas unidades militares distribuídas pelo país.

Este serviço subdivide-se em *Service Family Accommodation* (SFA), para militares casados ou numa relação de longa duração³, com ou sem dependentes, e o *Single Living*

³ Semelhante à união de facto em Portugal, contudo é suficiente que a relação dure apenas há 365 dias, e para surtir efeitos, necessita apenas de ser registada na RAF.



Accommodation (SLA) para militares solteiros ou a viver sem a família. A prioridade da atribuição é baseada no posto/antiguidade. Existem habitações mobiladas, parcialmente mobiladas ou sem mobília, de tipologia T0 a T5, sendo o MoD a entidade responsável pela manutenção das mesmas. O preço das habitações varia consoante a tipologia e a mobília, mas têm um valor considerado simbólico, à semelhança do que acontece nos bairros residenciais da FA. É dado apoio tanto na entrada como na saída se assim for requerido (mudanças). Os militares são responsáveis pela preservação da habitação, salvo desgaste natural, sendo obrigatório a contratação de um seguro de habitação.

De momento está identificado que quer o SFA quer o SLA tem alguma ineficiência, pela idade e obsolescência das habitações, pelas habitações mantidas vazias para acomodar eventuais militares transferidos, e pelas que estão inabitáveis. Como tal, para além da renovação em curso das habitações, o MoD tem outras opções em vigor, como o *Substitute Service Families Accommodation*, que visa o arrendamento de uma habitação em que o militar apenas suporta o custo equivalente da SFA, suportando o MoD o restante. Outra opção passa pelo incentivo à aquisição de habitação própria, traduzindo-se num adiantar do vencimento, num total de 50% do vencimento anual do militar e até um limite de 25.000£, sem custos.

Adicionalmente, o *Royal Air Force Benevolent Fund* (RAFBF) promove ações de caridade e apoio social, em complementaridade do apoio prestado pelo HIVE.

A RAF dispõe em cada unidade de infraestruturas desportivas e ginásio para a prática de atividade física para os militares e respetivas famílias (com idade superior a 18 anos). Os eventos desportivos realizados ao longo do ano são promovidos pelo RAFBF, de modo a promover a competição saudável e angariar fundos entre todos os militares e famílias da RAF.

Para os filhos dos militares, a maioria das unidades da RAF dispõe de infantário, sendo as idades de acolhimento desde os 3 meses aos 5 anos de idade. Através do programa *Airplay* do RAFBF, algumas unidades dispõem semanalmente de ATL, devidamente calendarizadas, que variam de unidade para unidade, quer no tipo de atividade, quer na idade apropriada destas atividades (até aos 16 anos).

Na RAF, e de modo a cobrir as despesas diárias com transporte, até um limite de 50 milhas, o MoD dispõe de um subsídio de deslocação baseado na distância que o militar necessita de fazer e no tipo de habitação que utiliza, como se verifica no exemplo dado na Figura 1.

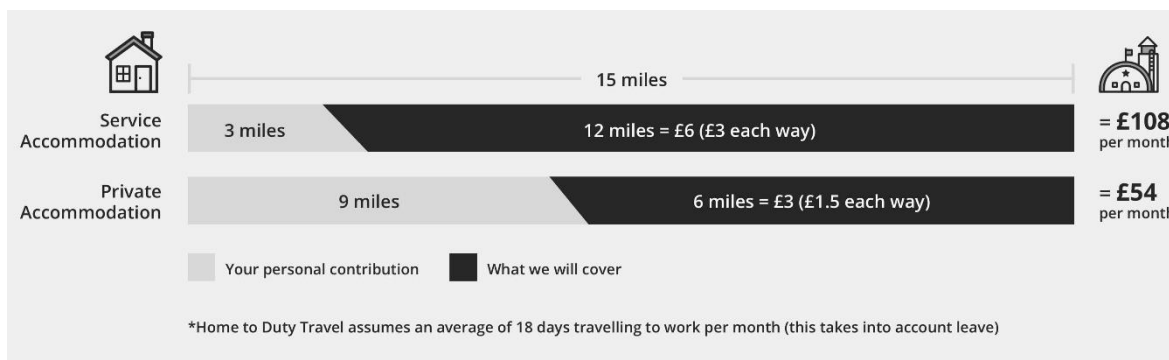


Figura 1 - Home to Duty Travel

Fonte: MoD (2021).

Os militares da RAF têm um total de 30 dias úteis de férias anuais, contrariamente ao mínimo de 28 dias em vigor no Reino Unido. A partir dos 15 anos de serviço, têm direito a gozar, de seguida, de um período remunerado de 50 dias úteis, (*Enhanced Leave*).

Quando possível, e sem prejuízo para o serviço, o horário de trabalho é flexível, devendo ser coordenado com o chefe de serviço (*Flexible Service*). Deste modo é possível ao militar, numa base regular, estender as horas de serviço para poder, p. ex., “entrar mais tarde à segunda, sair mais cedo à sexta”, ou coordenar o seu horário de trabalho com o da família (RAF, 2021).

Adicionalmente, e por um período compreendido entre 3 meses e 3 anos, o militar pode optar por reduzir o serviço em 20% ou 40%, o que se traduz em trabalhar apenas 4 ou 3 dias por semana, respetivamente, com consequente redução do vencimento (*Part Time Regular Reduction*). Isto não invalida que o militar possa ser chamado ao serviço, devendo ser compensado à *posteriori*.

Por fim, o *Royal Air Force Air Cadets* (RAFAC) que conta com mais de 40.000 membros distribuídos por todo o território do Reino Unido, destina-se a todos os adolescentes dos 12 aos 20 anos (não é exclusivo para filhos de militares). As atividades promovidas por esta organização dependem dos fundos que a mesma consegue arranjar, sendo que a RAF, principal patrocinadora, contribui com infraestruturas, fardamento (com uma caução de 200£) e atividade aérea. Com vista a desenvolver os adolescentes para os desafios que o futuro lhes reserva, independentemente de virem a escolher uma carreira militar ou civil, esta organização promove atividades de carácter militar, incluindo tiro, assim como competições desportivas e até projetos de engenharia. Destacam-se as colónias de férias anuais e os intercâmbios.



2.3.3. Discussão dos resultados

Respondidas as QD1 e QD2, procurou-se fazer uma comparação entre ambas as forças e as UB, tendo por base não só a alteração do dispositivo, mas também a realidade económica portuguesa, de modo a encontrar soluções que possam potenciar o bem-estar dos militares nas UB e contribuir para melhoria da retenção e do recrutamento.

Devido ao ACL, esta investigação não foi contemplou o futuro da BA6 enquanto UB.

Numa primeira análise, constata-se que o espectro de apoios é semelhante entre forças, embora a RAF permita o uso de recursos das unidades para apoio direto das famílias, como é o caso dos CS, dos ginásios e do programa *Airplay* (ATL).

Ao contrário do HIVE, os RH colocados nos GAS encontram-se em acumulação de funções (Severiano, *op. cit.*). Deste modo, “o nível de ambição de cada GAS [...], atualmente depende da predisposição dos seus colaboradores, de querer dar um pouco mais de si ao próximo, e sempre em trabalho extraordinário sem esperar nada em troca” (Cardoso, *op. cit.*). Além disso, entre pares, existe uma desvalorização do trabalho que é realizado nos GAS (Capelo, *op. cit.*). Para Cardoso (*op. cit.*), os GAS deveriam ter um militar ou civil com competências para tal, e em exclusividade de funções.

De momento, a visão do IASFA (2021) passa por “atingir o equilíbrio financeiro e conseguir melhorar o apoio que presta aos seus Beneficiários”. As insuficiências orçamentais que se fazem “sentir desde 2011 condicionam a capacidade de atuação do Instituto no âmbito da ação social complementar, sobretudo ao nível do investimento na recuperação e requalificação do património imobiliário destinado ao arrendamento” (Serafino, 2010, p. 18). Os constrangimentos existentes dificultam “a aproximação aos Beneficiários, particularmente aos que necessitam de apoio e que ainda se encontram na efetividade de serviço, designadamente os mais jovens, reforçando a ideia errada de que o IASFA se destina, apenas e exclusivamente, aos beneficiários mais idosos (Serafino, 2010, p. 18).

Para Severiano (*op. cit.*), faz “sentido dotar o IASFA de capacidade financeira que lhe permita melhorar o apoio com participações nas cresces” e restaurar o “seu património degradado de forma a ser possível disponibilizá-lo na integra aos militares”. Acrescenta ainda que as regras de atribuição de habitações do IASFA deveriam permitir alocar mais habitações a militares em serviço efetivo.

Nas UB, Severiano (*op. cit.*) defende que o “critério a definir na alocação de novos recursos ou alteração dos já existentes” deverá ser em função da “missão da Unidade e as necessidades apresentadas pelo pessoal nelas colocadas”.



Contudo, apesar de os efetivos na FA serem inferiores ao desejado (Severiano, *op. cit.*), a procura atual excede as residências existentes nas UB (Contreiras, Gonçalves & Monteiro, *op. cit.*). Já na BA1, que de momento não tem nenhuma UA sediada, os alojamentos são em número suficiente, mas no passado já houve constrangimentos dada a oferta e a procura (Freitas, entrevista por email, 23 de junho de 2021).

De acordo com Araújo (2021), entre 2015 e 2020 em Portugal “os preços das casas cresceram 31% mais do que os rendimentos”, e para a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, Portugal é o pior entre 34 países neste indicador, o que pode ajudar a explicar a elevada procura pelas residências, onde elas existem. Adicionalmente, na última década houve uma perda evidente de poder de compra dos militares⁴. Realça-se, que existe uma relação entre rendimento e bem-estar, sendo essa relação maior nos escalões de rendimento mais baixos (CDC, 2018).

De acordo com Passarinho (2021), Portugal é um dos países da União Europeia onde o preço dos combustíveis é mais elevado, sendo que 60% do mesmo representa impostos. O subsídio de deslocação que a FA dispõe é atribuído apenas em situações de transferência, com duração limitada (24 meses), e apenas nos casos em que o militar resida a mais de 100km entre o concelho de residência e o de colocação. Facilmente se entende que esta medida é penalizadora, face à que se encontra na RAF.

Adicionalmente, a escassez de RH contribui para a falta de interesse para as fileiras e para a retenção pouco eficaz, devido à desmotivação dos RH e possível ineficiência da organização, podendo levar a situações de *burnout* (hiroc, 2018).

Feita uma pesquisa aos protocolos do SAS celebrados com infantários, é por demais evidente que existe uma procura elevada por estes serviços em *redor* da BA6, pelo que o infantário em Beja deverá ser objeto de estudo para avaliar o impacto que a alteração do dispositivo poderá vir a ter na procura pelo mesmo, antecipando potenciais necessidades de reconfiguração. Por outro lado, *junto* da BA1, existem apenas 3 protocolos celebrados com infantários, em Sintra, Mafra e Amadora, pelo que se deverá ter em conta o aumento da procura por estes serviços face à receção da E552 e outras que venham a ocorrer no futuro (E751).

⁴No período entre 2011 e 2019 a Inflação total foi de 10.3% (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2021); o Salário Mínimo Nacional subiu 23.7% (INE, 2021), tendo absorvido alguns escalões da Tabela Remuneratória Única (Patrício, 2019); os oficiais, sargentos e praças das FFAA tiveram um aumento da Remuneração Bruta Média Mensal de, respetivamente, 3.06%, 1.08% e 6.81% (Santo, 2020).



No caso particular da BA11, realça-se que os alojamentos não dispõem de AC (Contreiras, *op. cit.*), não permitindo um adequado descanso aos militares como um todo, e às tripulações de voo em particular. De acordo com Raimundo (2018), o distrito de Beja é um dos mais quentes do país, sendo o que registou até hoje a temperatura mais elevada – 47.4 C°.

Por outro lado, é também na BA11 que se encontram cozinhas nos alojamentos (Contreiras, *op. cit.*), o que permite aos militares que aqui residem confeccionar as suas refeições, numa alternativa à ementa e horário da messe, uma medida que valoriza a promoção do bem-estar e autonomia dos militares. e que poderia ser implementada noutras UB.

De acordo com a Comissão Europeia (2018), 68% dos portugueses refere nunca praticar desporto, sendo que em Portugal a “taxa de penetração de atividade física em ginásios” é “inferior a 6%” devido aos rendimentos baixos (Reis, cit. por Nunes, 2018). Freitas e Contreiras (*op. cit.*) referem que a procura pela atividade física é reduzida nas UB, pelo que é necessário procurar alternativas que promovam a atividade física, transformando os espaços atuais e aumentando o número de efetivos de serviço à Secção de Atividade Física e Desporto (SAFD). Na RAF, tal como sugere Freitas (*op. cit.*), houve uma transformação de espaços em áreas de *crosstraining*.

Para a FA, o RAFAC deverá ser um *case study*. Criar algo semelhante de raiz será certamente complexo e consumirá recursos inexistentes, mas uma hipótese poderá passar pela sinergia e/ou criação de protocolos e eventos com associações como é o caso do Corpo Nacional de Escutas, fomentando nas camadas mais jovens o interesse pelo serviço militar, numa experiência próxima com a aviação.

De acordo com a RAFAC (2021), atualmente 40% dos oficiais e 50% das tripulações da RAF são antigos *Air Cadets*, mantendo-se no serviço ativo durante mais tempo.

Face ao exposto, e em resposta à QD3 – *Podem os atuais apoios para promoção do bem-estar ser melhorados?* – sim, podem ser melhorados:

- Reabilitar as residências das UB, dando prioridade à BA11, tendo por base as necessidades identificadas e o reajuste do dispositivo;

- Rever o atual subsídio de deslocação, para que ganhe carácter permanente (até um determinado nível remuneratório), e possa ressarcir parcialmente as despesas com as deslocações diárias, contribuindo de forma efetiva para a segurança económica e recuperação parcial do poder de compra dos militares;



- Dotar os GAS com um civil em exclusividade de funções e com habilitações para a mesma;

- Promover o incentivo à prática de atividade física modernizando os espaços existentes e normalizar o acesso da família às instalações desportivas das UB, para que estes tenham autonomia para entrar nas UB quando o conjuge militar se encontra fora da UB (destacado, missão no estrangeiro, GM, etc);

- Dotar as SAFD de mais RH e flexibilizar o horário de serviço dos mesmos, para que estes consigam efetivamente dar apoio e incentivar a prática da atividade física que, naturalmente, ocorre fora do horário normal de serviço. Para isso, sugere-se a contratação em *part-time* de um civil, no horário entre as 16h e as 19h (segunda a quinta), e a criação de uma mapa de aulas/atividades;

- Normalizar a flexibilidade de horários, permitindo, sem prejuízo para o serviço, trabalho a tempo parcial, jornadas contínuas e, quando possível, trabalho à distância (Severiano, *op. cit.*);

- Atribuir mais dias de licença de férias ou aumentar os dias de licença em função do tempo de serviço;

- Criar, nos mesmos moldes da RAF, um período longo de licença, como forma de promover o bem-estar e incentivar a retenção, sugerindo-se a aplicação do mesmo a partir do 15º ano de ingresso nos Quadros Permanentes.

2.3.4. Síntese

Respondidas as QD, é tempo de dar resposta à QC – *Como otimizar o bem-estar dos militares da FA?*

Dado o enquadramento socioeconómico dos militares, o aumento do preço das habitações e combustíveis em Portugal, a alteração do dispositivo militar da FA, a indefinição do ACL (Dionísio, *op. cit.*) e a escassez atual de RH (Severiano, *op. cit.*), a otimização do bem-estar dos militares da FA passa necessariamente pelo aumento dos benefícios e pela recuperação do poder de compra, promovendo segurança habitacional e económica, de modo a contribuir para o bem-estar, para o recrutamento e para a retenção.



3. Conclusões

Para a OMS, ter saúde resulta da obtenção de um completo estado de bem-estar físico, mental e social que, naturalmente, passa pela otimização das condições de vida dos indivíduos. Nas FFAA, não só promove a resiliência dos militares como contribui para a motivação e qualidade de vida. Adicionalmente, permite aumentar o interesse para as fileiras e melhorar a retenção dos RH, com vista a manter um número adequado de efetivos nos quadros.

O contexto socioeconómico atual tem dificultado a tarefa de regenerar os quadros, havendo uma falta de interesse generalizado para as fileiras e uma dificuldade em reter os RH. Apontam-se alguns fatores a reter para este estudo, como a perda de poder de compra associada à escassez de RH, e a conseqüente necessidade de maior empenho por parte dos militares.

O reajuste do dispositivo militar iniciado em 2019 obrigará à transferência de centenas de militares entre as UB, estimando-se terminar em 2026. Como tal figurou-se oportuno a realização desta investigação, que pretende contribuir para o conhecimento dos apoios de cada UB, e é OG desta investigação *propor uma otimização do bem-estar dos militares*. Como tal, é objeto de estudo o bem-estar (*Welfare*) dos militares e famílias e foi delimitado, temporalmente de 2019 a 2026 e espacialmente às UB.

Para alcançar o OG, foram considerados três objetivos específicos:

- Analisar os atuais apoios para promoção do bem-estar (OE1);
- Analisar os apoios de congéneres para promoção do bem-estar (OE2);
- Identificar oportunidades de melhoria nos apoios para promoção do bem-estar (OE3).

Face aos objetivos da investigação, foi definida a QC: “Como otimizar o bem-estar dos militares?” e as seguintes QD:

QD1 – Quais os atuais apoios para promoção do bem-estar?

QD2 – Quais os apoios de congéneres para promoção do bem-estar?

QD3 – Podem os atuais apoios para promoção do bem-estar ser melhorados?

Metodologicamente, este estudo caracteriza-se por um raciocínio indutivo, assente numa estratégia de investigação qualitativa e num desenho de pesquisa do tipo estudo de caso. Para recolha de informação, foi utilizada a análise documental e entrevistas. Após análise dos resultados obtidos, destacam-se as seguintes conclusões, a seguir descritas.

No que respeita ao OE1, e em resposta à associada QD1, é possível afirmar que a FA consegue prestar apoio social a quem dele necessita ou requer, por via da boa articulação do GAS com o SAS e com os diversos serviços da FA, ainda que os RH do GAS estejam em



acumulação de funções e o façam com sacrifício pessoal. Por via da escassez de RH, os clubes de lazer têm tido um papel secundário no dia-a-dia dos militares, não se rentabilizando os espaços para a promoção do bem-estar social.

Quanto à segurança habitacional, e de um modo geral, nem a FA nem o IASFA conseguem dar resposta à procura existente pelas residências, que têm um duplo papel, enquanto recurso potenciador do bem-estar social e do poder de compra dos militares (pela minimização das despesas). A promoção do bem-estar físico é limitada, sendo geral o obsolescimento dos ginásios das UB, assim como a falta de efetivos na SAFD para dinamização dos espaços e das atividades. Os apoios às famílias, para além da ADM, passam por protocolos com entidades civis, havendo pontualmente ATL, e infantários em duas UB.

No que respeita ao OE2, e em resposta à associada QD2, é possível afirmar que a RAF tem, de um modo geral, mais recursos para a promoção do bem-estar dos seus militares, por via dos diversos apoios e benefícios disponíveis. Destaca-se a possibilidade de a família usar os recursos das unidades, como os CS e os ginásios, assim como o apoio aos filhos dos militares, por via das ATL e infantários.

Na RAF, há uma maior sensibilização para a promoção da segurança habitacional, existindo para além das residências, apoios para a aquisição e para o arrendamento no mercado civil. Para promover a segurança económica e fazer face ao aumento dos custos da deslocação diária para o local de trabalho, o MoD dispõe de um apoio que visa minimizar esta despesa.

Por fim, a RAF e o MoD têm à disposição dos seus militares diversos recursos para promoção do bem-estar, como a flexibilização do horário de serviço, a opção de trabalhar em *part-time*, um maior número de dias de férias anuais face ao estipulado no Reino Unido, entre outros.

No que respeita ao OE3, e em resposta à associada QD3, reveste-se de importância a reabilitação das residências e a criação de uma solução para as UB que não dispõem das mesmas, para fazer face à procura existente. Adicionalmente, é necessário normalizar o acesso das famílias aos recursos das unidades, como o CS e o ginásio, e criar um regime de ressarcimento parcial das despesas crescentes com as deslocações diárias para o trabalho. Para a promoção do bem-estar social, considera-se importante a dinamização de horários de trabalho flexíveis, o aumento anual dos dias de licença de férias, a possibilidade de trabalhar em *part-time*, assim como o gozo de uma licença alargada ao fim de 15 anos de permanência nos Quadros Permanentes.



Finalmente, tendo em conta os objetivos, e em resposta à respetiva QC, considera-se essencial a promoção da segurança económica e habitacional como forma de recuperar o poder de compra dos militares, potenciando o bem-estar, o recrutamento e a retenção, assim como dinamizar e repensar os benefícios disponíveis para os militares.

Salienta-se, como principais contributos para o conhecimento, os seguintes:

- A importância dos apoios e dos benefícios na promoção do bem-estar dos militares das FFAA, e a sua relação direta com a motivação, a produtividade, o recrutamento e a retenção;

- O impacto da redução do poder de compra na procura por recursos que contribuem para a segurança socioeconómica, como é o caso das residências;

- O portfólio de benefícios usado pela RAF na promoção do bem-estar dos seus militares;

- A importância da aproximação às camadas mais jovens como meio de recrutar.

A informação disponível no sítio da *internet*, no que à congénere diz respeito, constituiu uma limitação à investigação. Adicionalmente, devido ao ACL apesar da atual suspensão do reajuste do dispositivo militar neste trabalho não houve referências à BA6. Por fim, dado o tempo e dimensão disponível para a realização deste trabalho, as propostas referidas carecem de uma análise técnica dos apoios e de um levantamento de necessidades, assim como do impacto que causam nos RH que beneficiam deles.

Deste modo, propõe-se para estudos futuros do SAS, os seguintes:

- Procurar uma solução articulada com o IASFA, que satisfaça os RH da FA no que à segurança habitacional diz respeito;

- Procurar uma solução que permita aproximar a FA das camadas mais jovens, criando sinergias com entidades civis, de modo a incentivar o recrutamento;

- Avaliar o impacto que a falta de AC nos alojamentos das UB provoca no desempenho dos militares no período do verão, em especial os tripulantes de voo e as equipas de manutenção;

- Avaliar o impacto que a alteração do dispositivo poderá ter no infantário da BA11, prevendo eventuais necessidades de remodelação do mesmo;

- Avaliar as necessidades do AM1 tendo em conta a dimensão de RH que se venha a projetar, dada a transformação do mesmo em UB.

Atualmente, parte dos militares desconhece os benefícios a que tem direito, uma vez que a informação acerca dos mesmos não está disseminada pelos canais de uso comum, como a página *online* da FA na *internet* ou o portal da *intranet*, sendo comum o recurso ao



GA para pedidos de esclarecimento dos apoios. Contudo, nem sempre a resposta é pronta, e por vezes dá azos a mais do que uma interpretação. Nesse sentido, recomenda-se que seja feita uma compilação dos apoios e benefícios, que seja esclarecida a sua forma de aplicação, e que seja disseminada a informação pelos canais *online*, à semelhança do que acontece na RAF. Deste modo, contribui-se com informação não só para os militares, mas também a possíveis candidatos, esclarecendo quais são os apoios e benefícios que poderão vir a beneficiar.



Referências bibliográficas

- Centers for Disease Control and Prevention (2018, de 31 de outubro). Well-Being Concepts. [Página *online*] Retirado de <https://www.cdc.gov/hrqol/wellbeing.htm#seven>
- Correia, T. (2021, 21 de fevereiro). Recuperação de hangar em Beja para os novos aviões custa 4,5 milhões. [Página *online*] Retirado de <https://www.jn.pt/local/noticias/beja/beja/recuperacao-de-hangar-em-beja-para-os-novos-avioes-custa-45-milhoes-13375674.html>
- Despacho n.º 35/2021 de 17 de junho (2021). *Edificação da capacidade de meios aéreos próprios do Estado para combate a incêndios rurais*. Alfragide: CEMFA.
- Diretiva n.º 08/2019 de 17 de junho (2019). *Planeamento Estratégico da FORÇA AÉREA 2019/2022*. Alfragide: CEMFA.
- Diretiva n.º 19/2013 de 27 de dezembro (2013). *Disponibilização de internet para uso pessoal*. Alfragide: CEMFA.
- Diretiva n.º 12/2014 de 18 de junho (2014). *Tarefas do despacho n.º 7234-A/2014 do MDN*. Alfragide: CEMFA.
- European Commission (2018, 21 de março). New Eurobarometer on sport and physical activity. [Página *online*] Retirado de https://ec.europa.eu/sport/news/2018/new-eurobarometer-sport-and-physical-activity_en
- Força Aérea (s.d.). Serviço de Ação Social [Página *online*] Retirado de <https://www.emfa.pt/unidade-43-servico-de-acao-social>
- Gonçalves, N. (2016, de junho). *A importância do sistema de lições aprendidas para a instituição militar*. Lisboa: IUM.
- Hiroc (2018, de janeiro) *Human Resources – Shortage* [Página *online*] Retirado <https://www.hiroc.com/resources/risk-profiles/human-resources-shortage>
- Instituto de Ação Social das Forças Armadas (s.d.) Quem somos? [Página *online*] Retirado de <https://www.iasfa.pt/iasfa/>
- Instituto de Ação Social das Forças Armadas (2020, 20 de janeiro) *Plano Estratégico 2019_2021*. Lisboa: IASFA.
- Maggi, B. (2006, de julho). Bem-estar. *Revista Laboreal*, 2(1), 62-63. Retirado de http://laboreal.up.pt/pt/editions/volume-ii--no1--07_2006/?UDSID=%A7%A7%A7%A70021032309255600000229378%A7%A7%A7%A7
- Meadows, S., Holliday, O., Brooks, S., Chan, W., Wrabel, S., Tankard, M., Schultz, D., ...Miller, L. (2019). *Air Force Morale, Welfare, and Recreation Programs and*



- Services*. RR2670. California: RAND Corporation. Retirado de https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2670.html
- Ministry of Defence (2021). Future Accommodation Model. Pilot overview. [Página *online*] Retirado de <https://www.gov.uk/government/publications/future-accommodation-model-what-you-need-to-know/what-you-need-to-know-about-fam>
- Mittelstadt, J. (2018, 2 de maio). For America, Welfare is essential for Warfare. [Página *online*] Retirado de <https://warontherocks.com/2018/05/for-america-welfare-is-essential-for-warfare/>
- Nascimento, R. (2015, 17 de setembro). O que é fazer mais com menos? [Página *online*] Retirado de <https://administradores.com.br/artigos/o-que-e-fazer-mais-com-menos>
- Nunes, C (2018, 11 de fevereiro). Negócio dos ginásios está a ‘encher’. [Página *online*] Retirado de <https://expresso.pt/economia/2018-02-11-Negocio--dos-ginasios-esta-a-encher>
- Organização Mundial de Saúde (2006, outubro). Constituição. Retirado de https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf
- O’neal, C., Lucier-Greer, M., Mancini, J., Ferraro, A., & Ross, B. (2016, de fevereiro) Family Relational Health, Psychological Resources, and Health Behaviours: A Dyadic Study of Military Couples. *Military Medicine*, 181(2), 152-160. doi: 10.7205/MILMED-D-14-00740
- Passarinho, P. (2021, 12 de julho) Preço dos combustíveis: Portugal é o 3º país com a gasolina mais cara da Europa. [Página *online*] Retirado de <https://autoportal.iol.pt/novidades/precos-combustiveis/precos-dos-combustiveis-portugal-e-o-3-pais-com-a-gasolina-mais-cara-da-europa/20210712/60ec1cb40cf279ce41d0b7fa>
- Patrício, I (2019, 12 de dezembro). Aumentos de 2 a 19 euros. Conheça a nova tabela salarial da Função Pública para 2020. [Página *online*] Retirado de <https://eco.sapo.pt/2019/12/12/aumentos-de-2-a-19-euros-conheca-a-nova-tabela-salarial-da-funcao-publica-para-2020/>
- PORDATA (2021, 02 de janeiro). Salário Mínimo Nacional. [Página *online*] Retirado de <https://www.pordata.pt/Portugal/Sal%C3%A1rio+m%C3%ADnimo+nacional-74-7892>
- PORDATA (2021, 14 de janeiro). Taxa de inflação. [Página *online*] Retirado de [https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+Infla%C3%A7%C3%A3o+\(Taxa+de+Vari](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+Infla%C3%A7%C3%A3o+(Taxa+de+Vari)



a% c3% a7% c3% a3o+do+% c3% 8ndice+de+Pre% c3% a7os+no+Consumidor)+total
+e+por+consumo+individual+por+objectivo-2315-181655

Raimundo, A (2018, 02 de agosto). Factos e número do clima extremo em Portugal. [Página *online*] Retirado de <https://weather.com/pt-PT/portugal/noticias/news/2018-08-02-factos-e-numeros-do-clima-extremo-em-portugal>

Resolução de Conselho de Ministros n.º 94/2019, de 12 de junho (2019). *Autoriza a Força Aérea a realizar despesa para os anos de 2019 a 2024, no âmbito da deslocalização das Esquadras de Voo n.os 101 e 552*. Diário da República, 1.ª série, 112. 2960 a 2961. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.

Resolução de Conselho de Ministros n.º 27/2021, de 22 de março (2021). *Aprova a aquisição e locação dos meios aéreos pelo Estado para o Dispositivo Especial de Combate a Incêndios Rurais para o período de 2023 a 2026*. Diário da República, 1.ª série, 56. 19 a 22. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.

RFA 303-6 (B) (2013) *Organização e Normas de Funcionamento do CPESFA*. Alfragide: CEMFA.

Royal Air Force (s.d.). Discover my benefits. [Página *online*] Retirado de <https://discovermybenefits.mod.gov.uk/raf/>

Royal Air Force (s.d.). Serving families. [Página *online*] Retirado de <https://www.raf.mod.uk/serving-families/>

Royal Air Force Air Cadets (s.d.). Who we are. [Página *online*] Retirado de <https://www.raf.mod.uk/aircadets/who-we-are/>

Royal Air Force Benevolent Fund (s.d.). Support for serving RAF. [Página *online*] Retirado de <https://www.rafbf.org/how-we-help/serving-raf-community>

Santo, M. (2020, 20 de fevereiro). Quem teve o maior aumento de salário da função pública na última década? PSP e magistrados lideram. [Página *online*] Retirado de <https://eco.sapo.pt/2020/02/22/quem-teve-o-maior-aumento-de-salario-na-funcao-publica-na-ultima-decada-ssp-e-magistrados-lideram/>

Santos, L. A. B., & Lima, J. M. M. (Coord.) (2019). *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação* (2.ª ed., revista e atualizada). Cadernos do IUM, 8. Lisboa: IUM.

UK Parliament (2021, 24 de junho) UK defence personnel statistics. [Página *online*] Retirado de <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-7930/>



Williams, L. (s.d.). *Fredrick Taylor's Scientific Management*. [Página *online*] Retirado de <https://courses.lumenlearning.com/baycollege-introbusiness/chapter/reading-fredrick-taylors-scientific-management/>



Apêndice A – Entrevista à DIVOPS

Divisão de Operações (DIVOPS) – Entrevista ao COR Francisco Dionísio, 12 de julho de 2021

1. Como se perspectiva o reajuste do dispositivo da Força Aérea nos próximos 5 anos (até 2026), no que à sediação das UA diz respeito?

Relativamente à tua questão começo por referir que, devido à indefinição recente do Aeroporto Complementar de Lisboa (ACL), parte das questões colocadas não poderão ser comentadas - por extrema indefinição.

Em concreto: ao abrigo do estipulado na RCM 94/2019 já se efetuou a movimentação da E101 para a BA11 e está previsto a movimentação da E552 em março de 2022 para a BA1.

No que às UAs da BA6 diz respeito - a possível movimentação está atualmente em stand by pelo referido acima - quanto à indefinição do ACL.

No âmbito do "Dispositivo Especial de Combate a Incêndios Rurais" (DECIR) os 6x Helicópteros Ligeiros deverão reforçar o módulo da E552, em Sintra, e os 6x Helicópteros Médios e os 2x CANADAIR, deverão ficar colocados em Ovar, que deverá ser atualizada como UB.

Está pendente o cenário para os 5x " Helicópteros de Apoio proteção e Evacuação" (HAPE), que dependente do modelo a adquirir, poderão ir para Ovar e juntar-se aos Helicópteros Médios de combate a incêndios.

Atenta para isso ao despacho recente de SEXA GEN CEMFA (nº35) e ao PIDE CIR, publicado há poucas semanas.



Apêndice B – Entrevista ao SAS

Serviço de ação social (SAS) – Entrevista ao COR José Severiano, 01 de julho de 2021

1. Qual o papel do SAS, em termos práticos, considerando que as unidades dispõem dos Gabinetes de Ação Social (GAS)?

O Serviço de Ação Social é o órgão com autoridade técnica sobre os Gabinetes de Ação Social das Unidades. Isto implica que a ação dos GAS é coordenada pelo SAS e a sua atuação realiza-se de acordo com as diretivas deste Serviço. Os Gabinetes de Ação Social não estão dotados de pessoal com formação na área de Serviço Social ou outra área similar. Como tal o papel que desempenham é sobretudo de apoio e de "porta de entrada" de situações, mas a intervenção social propriamente dita é efetuada pelo Serviço de Ação Social, em coordenação com as Unidades. Recomendo a consulta da Determinação n.º 01/2002 do CPESFA e da RFA 303-6(B).

2. Considera que o número de militares e civis atribuídos quer ao SAS, quer aos GAS (tendo por base a REIFA e o facto de o fazerem em acumulação de funções) é suficiente para dar resposta aos requisitos do serviço?

Decorre da própria REIFA que os efetivos existentes na Força Aérea são inferiores ao número desejado e nesse aspeto tanto os GAS, como o SAS não são exceção.

Contudo, encontra-se a decorrer uma revisão da REIFA, julga-se já numa fase final, que atribui aos comandantes de unidade a possibilidade de nomearem mais elementos para o GAS (aumentis), embora em acumulação, para poderem dar respostas concretas, por exemplo, na organização de atividades ligadas à promoção do bem-estar da sua unidade.

No que diz respeito ao SAS, tendo em conta o avolumar de situações problemáticas que têm surgido nos últimos tempos e a necessidade de deslocação frequente a todas as Unidades com vista à prestação de apoio social, foi solicitado na alteração à REIFA a colocação de mais uma pessoa (civil) com formação na área de Serviço Social, com vista a permitir otimizar a intervenção do SAS.

3. As Bases Aéreas dispõem de alguns apoios para além do GAS, que mudam de unidade para unidade, entre eles o alojamento na unidade, o alojamento em residências (BA4, BA5 e BA11), infantários (BA4 e BA11), instalações desportivas, clubes de categoria e o apoio da secção cinófila (de tipo "hotel canino" para situações de missão, férias ou outras).

3.1 Considera que seria benéfico estes apoios estarem todos sobre a alçada dos GAS, criando uma estrutura única de apoio social e uniformizada em todas as unidades, de modo a ser mais claro para os militares e civis o tipo de oferta existente nas unidades?

Não. Este tipo de recursos e apoios não se enquadram naquilo que se considera "apoio social" e, por outro lado, as estruturas e recursos citados implicam diferentes valências e áreas de conhecimento e sistemas e formas de gestão muito diversificadas. Não considero viável que os elementos dos GAS possuam a formação e experiência capaz de fazer tal gestão da melhor forma. Todavia, é muito recomendável que o GAS atue em "parceria" com algumas das estruturas citadas (clubes, secção desportiva), na realização de atividades e no âmbito do apoio providenciado aos militares e civis da Unidade, como aliás já ocorre em muitas ou quase todas elas. Com muita frequência a resolução de um caso social passa pela articulação com várias subunidades da Unidade (Alojamentos, Transportes, Messe ou outras), face às necessidades específicas apresentadas. Os GAS dependem diretamente dos Comandantes das Unidades precisamente para facilitar estas sinergias e viabilizar este tipo de intervenção integrada.



3.2 Não propriamente justo o facto de haver uma oferta diferente de serviços de apoio social nas unidades, com impacto direto no custo de vida dos militares (residências), de que forma considera que a Força Aérea (FA) pode combater esta diferença, promovendo a igualdade?

Os recursos (residências) criados em cada Unidade foram definidos ao longo do tempo em função das respetivas missões e necessidades, noutras casos resultaram de uma herança já histórica, como foi por exemplo o caso da presença alemã na BA11, ou americana na BA4. Considero que o critério a definir na alocação de novos recursos ou alteração dos já existentes deverá ser sempre a missão da Unidade e as necessidades apresentadas pelo pessoal nelas colocadas, e não tanto o critério da igualdade, já que a realidade de uma Unidade é muito diferente da realidade de outra. Por outro lado, é necessário ter em consideração que também é providenciado apoio em várias áreas (residencial, subsídios, etc.) pelo IASFA, que é a entidade primariamente responsável pelo apoio social à família militar. Tal significa que, ainda que possam não existir residências numa Unidade, o militar poderá beneficiar desse apoio recorrendo ao IASFA, caso ele esteja disponível na área geográfica em questão.

3.3 Que outro(s) apoio(s) considera pertinente a FA adotar?

Não depende de decisão da Força Aérea mas, fará sentido dotar o IASFA de capacidade financeira que lhe permita melhorar o apoio com participações nas cresces, criação de residenciais para estudantes universitários, restauração do seu património degradado de forma a ser possível disponibilizá-lo na íntegra aos militares. Eventualmente fará também sentido alterar as regras de atribuição de habitações do IASFA permitindo alocar uma quantidade maior de habitações para militares em serviço efetivo, para se responder mais adequadamente aos encargos que os militares têm que suportar com a habitação, em resultado de estarem sujeitos a uma grande mobilidade.

Viabilizar a possibilidade de trabalho à distância, quando as funções a exercer o permitam. Viabilizar o trabalho a tempo parcial ou a jornada contínua como forma de apoio social concedida face a situações devidamente comprovadas.

4. Foi feito algum estudo do ponto de vista da ação social e respetivo impacto nos militares e famílias, relativamente ao reajuste do dispositivo da Força Aérea em curso, com diversas transferências de esquadras de voo entre a BA1, BA6 e BA11?

Nunca foi solicitado ao SAS este tipo de avaliação. Contudo, já foram solicitados pareceres para situações concretas de transferências efetuadas em função do reajuste do dispositivo referido.

5. Dado o recente plano (despacho n.º 35/2021 do CEMFA) de transformar o AM1 em Unidade Base e de criar duas esquadras de voo com sistemas de armas distintos (para combate a incêndios rurais), onde deverá a FA focar a sua atenção do ponto de vista da ação social e respetivos apoios?

Para responder a esta questão será necessário fazer um estudo prévio de avaliação de necessidades de intervenção e criação de apoios, tendo em conta aspetos como, por exemplo, as particularidades da missão a desempenhar ou a envolvente sócio-familiar, militar/profissional das pessoas a movimentar para a nova Unidade. É importante que este estudo envolva não apenas o Serviço de Ação Social, mas também a Direção de Pessoal. Só após um conhecimento mais detalhado do universo de militares que serão afetados será possível elaborar um plano mais detalhado de necessidades de intervenção.



Apêndice C – Entrevistas aos GAS das UB

Gabinete de ação social (GAS) da BA1 – Entrevista à 1SAR Filipa Capelo, 23 de junho de 2021

1. Considera que o número de militares e civis atribuídos ao GAS é suficiente para dar resposta aos pedidos da unidade?

Considero que o número de militares e civis atribuídos ao GAS não é suficiente. O GAS, é um serviço em acumulação, o que por vezes se torna demasiado difícil fazer face a todos os assuntos que nos surgem de forma imediata.

2. Que tipo de pedidos recebe e que resposta consegue o GAS dar?

Alguns dos pedidos que chegam ao GAS, prendem-se com necessidades monetária, problemas familiares, algumas dependências e transferências. Todas as questões que a equipa do GAS considera que não estão ao seu nível de resposta e/ou competência, procura sempre encaminhar os casos para o Serviço de Ação Social (SAS) ou outras entidades competentes.

3. Promovem algum tipo de iniciativas?

Sim, no final do ano anterior, é elaborado um plano de atividades que a equipa considera pertinente realizar no ano seguinte. Infelizmente devido à Pandemia, no ano 2020, não foi possível realizar nenhuma atividade planeada para esse ano, mas algumas das atividades que o GAS realiza ao longo do ano, são: recolha de tampinhas e caricas, corrida da mulher, várias palestras de sensibilização, nos mais diversos temas, recolha de alimentos no natal, para entregar a militares mais carenciados, festa de natal e entrega de prendas aos filhos de militares e civis, ATL durante o mês de julho com várias atividades, recolha de brinquedos e material escolar para entregar em instituições mais carenciadas.

4. As unidades dispõem de diversos apoios para além do GAS que mudam de unidade para unidade, entre eles o alojamento na unidade, o alojamento em bairro (apartamentos/casas), infantário, instalações desportivas e apoio da secção cinófila (“hotel canino” para situações de missão ou até de férias). Considera que seria benéfico estes apoios estarem todos sobre a alçada do GAS, criando uma estrutura única de apoio social e uniformizada em todas as unidades, de modo a ser mais claro para os militares e civis o tipo de oferta existente na unidade?

Considero que seria possível todos esses serviços estarem alocados ao GAS, caso as equipas que constituem o GAS nas unidades, tivessem única e exclusivamente essa função, como função primária. Considero que o facto de os militares terem outras funções atribuídas para além da sua função primária não é nada benéfico, porque não existe tempo suficiente para os militares se dedicarem a esta função ("sendo secundária"), e realizar outro tipo de tarefas importantes. Considero ainda que o facto de o GAS não ter militares a tempo inteiro, faz com que o tempo que se devia permanecer na sua função primária tenha que ser dividido, o que a meu ver, alguns chefes e camaradas não entendem e desvalorizam o trabalho que é realizado no GAS, sendo que por vezes os militares são prejudicados nas notas, ou alvo de críticas, porque não existe essa compreensão e nem é questionado o desempenho do militar.



Gabinete de ação social (GAS) da BA5 – Entrevista ao MAJ Nuno Cardoso, 18 de junho de 2021

1. Considera que o número de militares e civis atribuídos ao GAS é suficiente para dar resposta aos pedidos da unidade?

O número de militares colocados no Gabinete de Ação Social da BA5 é em número suficiente para o cumprimento da missão, respetivamente a todas as solicitações dos militares e dos funcionários civis. Contudo importa registar, que para esse diserto contribui a visão distinta ao preconizado na REIFA, designadamente:

- Criamos uma equipa Multidisciplinar: 3 Oficiais (MAJ/TEN/ALF) 3 Sargentos (SMOR/2 SAJ) 1 Praça (CADJ) e 2 Civis;
- Todos colocados em regime de acumulação de funções;
- Militares colocados com formação de licenciatura e competências técnicas nas áreas da saúde, psicologia, COPCAD, segurança interna e gestão de relações humanas;
- Para cada ação é atribuído o número ajustável de militares e em especificidade do(s) objetivo(s);
- Equipas rotativas nos assuntos transversais ao domínio de todos os seus membros.

2. Que tipo de pedidos recebe e que resposta consegue o GAS dar?

A nossa equipa tem conseguido dar resposta a todas as solicitações, independentemente da sua natureza, pois a multidisciplinaridade dos seus membros permite encontrar respostas internas (BA5; CPESFA e HFAR), com acompanhamento próximo, assim como, apoio externo ao da BA5, através dos órgãos civis na área de implantação da Unidade, caso o município de Leiria - Gabinete dos Assuntos Sociais; Cultura - Parceria com Teatro José Lúcio da Silva e com a Companhia de Teatro "Leirena Teatro"; Saúde - Hosp. Leiria e Coimbra, com encaminhamentos para pediatria de Coimbra; Apoios através do Núcleo Regional do Centro - Liga Portuguesa Contra o Cancro; Apoio ao Sobre-entendimento; IASFA - nos apoios ao alojamento no Ensino Universitário, entre outros que poderemos acrescentar com questões mais direcionadas.

3. Promovem algum tipo de iniciativas?

Várias, como se depreende pelas respostas anteriores em distintas áreas.

4. As unidades dispõem de diversos apoios para além do GAS que mudam de unidade para unidade, entre eles o alojamento na unidade, o alojamento em bairro (apartamentos/casas), infantário, instalações desportivas e apoio da secção cinófila ("hotel canino" para situações de missão ou até de férias). Considera que seria benéfico estes apoios estarem todos sobre a alçada do GAS, criando uma estrutura única de apoio social e uniformizada em todas as unidades, de modo a ser mais claro para os militares e civis o tipo de oferta existente na unidade?

O apoio canino não tem sido assegurado nos últimos anos.

A referência ao GAS, deve ser um lapso, pois parece-me que te estás a referir ao SAS "Serviço de Ação Social" da Força Aérea;

Considerando SAS, concordo que seja da exclusiva responsabilidade a Gestão dos GAS pelo SAS da FAP. Aponto ainda que estes gabinetes devem gozar da colocação de militar/civil em exclusividade de funções, com as competências específicas para o cargo.

O nível de ambição de cada GAS das Unidades, atualmente depende da predisposição dos seus colaboradores, de querer dar um pouco mais de si ao próximo, e sempre em trabalho extraordinário sem esperar nada em troca.



Apêndice D – Entrevistas às Secções de alojamentos e residências das UB

Alojamentos e residências, BA1 – Entrevista ao TEN Rui Freitas, 23 de junho de 2021

1. O número de residências (Bairro), caso existam, para as diferentes categorias (oficiais, sargentos e praças), excede a procura/atribuição prevista?

A BA1 não dispõe de Bairro residencial. Os restantes alojamentos são geralmente em número suficiente para a procura.

1.1 Existem residências inoperativas por falta de manutenção?

Não, encontram-se todas operativas.

1.2 Quais os militares que podem usufruir das residências, e qual é a prioridade dada? NÃO APLICÁVEL À BA1

2. Os alojamentos dispõem de sistema de climatização, que permita tanto o aquecimento como o arrefecimento (p. ex., ar condicionado)?

Apenas para aquecimento.

2.1 Caso a resposta à anterior questão seja negativa, existe algum alojamento ou parte dele, climatizado, dedicado aos militares que integram tripulações de voo, que permita o conforto térmico adequado ao descanso dos mesmos a qualquer hora do dia durante todo o ano?

Não existe nenhuma parte dedicada para esse efeito.

3. Os alojamentos dispõem de uma bancada de apoio (cozinha) para uso dos militares alojados?

Nenhum alojamento dispõe de bancada de apoio.

3.1 Caso a resposta à anterior questão seja negativa, existe alguma cozinha passível de ser usada pelos militares, fora do alojamento?

Existem alguns equipamentos para a categoria de praças no respetivo clube.



Alojamentos e residências, BA4 – Entrevista ao ALF João Monteiro, 17 de junho de 2021

1. O número de residências (Bairro), caso existam, para as diferentes categorias (oficiais, sargentos e praças), excede a procura/atribuição prevista?

Não excede, tendo em conta que temos uma listagem extensa de militares a aguardar casa.

1.1 Existem residências inoperativas por falta de manutenção?

Existem.

1.2 Quais os militares que podem usufruir das residências, e qual é a prioridade dada?

Todas as classes podem usufruir de habitação bem como os civis.

2. Os alojamentos dispõem de sistema de climatização, que permita tanto o aquecimento como o arrefecimento (p. ex., ar condicionado)?

Sim.

2.1 Caso a resposta à anterior questão seja negativa, existe algum alojamento ou parte dele, climatizado, dedicado aos militares que integram tripulações de voo, que permita o conforto térmico adequado ao descanso dos mesmos a qualquer hora do dia durante todo o ano?

Não aplicável.

3. Os alojamentos dispõem de uma bancada de apoio (cozinha) para uso dos militares alojados?

Apenas o AOS (alojamento de oficiais solteiros).

3.1 Caso a resposta à anterior questão seja negativa, existe alguma cozinha passível de ser usada pelos militares, fora do alojamento?

Não existe, apenas a messe.



Alojamentos e residências, BA5 – Entrevista à CAP Carla Gonçalves, 21 de junho de 2021

1. O número de residências (Bairro), caso existam, para as diferentes categorias (oficiais, sargentos e praças), excede a procura/atribuição prevista?

Nesta Unidade, BA5, existem 2 complexos habitacionais: 1 na Marinha Grande e 1 em Monte Real.

O complexo de Monte Real (MR) é composto por 6 blocos com 72 fogos.

O complexo de Marinha Grande (MG) é composto por 5 blocos com 40 fogos.

O MBA5 434-1(C) Manual dos Complexos habitacionais, alojamentos e vestiários da BA5 de agosto 2015, estabelece que as habitações existentes nos complexos habitacionais da BA5 destinam-se a ser habitadas pelos militares na efetividade de serviço que estejam colocados na Unidade.

Em MR 3 blocos são para Sargentos/Praças e 2 para Oficiais

Na MG 4 blocos são para Sargentos/Praças e 1 para Oficiais.

A procura por T0 em MR é grande, não havendo neste momento, capacidade para distribuir para todos os interessados. Contudo convém explicar que existem dois tipos de listas de espera: A lista de espera dos titulares de direito a esse tipo de comodidade e, a lista de espera extraordinária. Neste momento ninguém que tenha direito como titular se encontra em espera! Apenas os candidatos extraordinários.

Na restante tipologia de apartamentos, pode-se dizer que neste momento, estão ocupados havendo sempre uma margem de um/dois apartamentos de cada tipologia livres.

1.1 Existem residências inoperativas por falta de manutenção?

Neste momento não.

1.2 Quais os militares que podem usufruir das residências, e qual é a prioridade dada?

Resposta já dada, os militares colocados na BA5. A prioridade está definida no Manual anteriormente referido e varia consoante o tipo de apartamento a que se encontram a concorrer.

2. Os alojamentos dispõem de sistema de climatização, que permita tanto o aquecimento como o arrefecimento (p. ex., ar condicionado)?

Sim alguns alojamentos têm ar condicionado e outros têm aquecimento por radiador (acho que a gás por caldeira).

2.1 Caso a resposta à anterior questão seja negativa, existe algum alojamento ou parte dele, climatizado, dedicado aos militares que integram tripulações de voo, que permita o conforto térmico adequado ao descanso dos mesmos a qualquer hora do dia durante todo o ano?

Não aplicável.

3. Os alojamentos dispõem de uma bancada de apoio (cozinha) para uso dos militares alojados?

Não. Apenas há um edifício de alojamentos que têm um espaço, mas ainda assim está longe de ser considerado como uma cozinha.

3.1 Caso a resposta à anterior questão seja negativa, existe alguma cozinha passível de ser usada pelos militares, fora do alojamento?

Que eu tenha conhecimento não.



Alojamentos e residências, BA11 – Entrevista à ALF Elisa Contreiras, 25 de junho de 2021

1. O número de residências (Bairro), caso existam, para as diferentes categorias (oficiais, sargentos e praças), excede a procura/atribuição prevista?

O Bairro Residencial da Base Aérea n.º 11 (BRBA11) tem habitações previstas para Oficiais e Sargentos. A sua quantificação atual excede a atribuição prevista, contudo é diminuta na sua procura.

1.1 Existem residências inoperativas por falta de manutenção?

Sim, cerca de 40% do BRBA11 (107 habitações).

1.2 Quais os militares que podem usufruir das residências, e qual é a prioridade dada?

Conforme o preconizado no MBA11 434-1 - Atribuição e Utilização das Habitações do Bairro Residencial, as habitações no BRBA11 destinam-se a Oficiais e Sargentos do QP, colocados na BA11, com agregado familiar que venha habitar para o BRBA11 e cujo agregado familiar não tenha habitação (nem sequer arrendada) na área de guarnição da Unidade (aplica-se as regras do Suplemento de Residência).

A título excecional, mediante requerimento ao Comandante BA11, pode ser atribuída habitação no BRBA11.

Todos estes casos estão sujeitos às regras da "Perda do Direito à Habitação" refletidas no Cap. 7 do referido MBA11.

Quanto à prioridade dada, remeto para o Cap. 4 onde pode ser observada os Fatores de Pontuação e seu desempate tendo sempre em atenção que existe habitações direcionadas a Oficiais e outras a Sargentos, e sem esquecer que uma habitação deve ser atribuída consoante o agregado familiar do candidato.

2. Os alojamentos dispõem de sistema de climatização, que permita tanto o aquecimento como o arrefecimento (p. ex., ar condicionado)?

Não.

2.1 Caso a resposta à anterior questão seja negativa, existe algum alojamento ou parte dele, climatizado, dedicado aos militares que integram tripulações de voo, que permita o conforto térmico adequado ao descanso dos mesmos a qualquer hora do dia durante todo o ano?

Não.

3. Os alojamentos dispõem de uma bancada de apoio (cozinha) para uso dos militares alojados?

Alojamentos de Oficiais (ed. 128,129,130) e o Alojamento Praças femininos (ed.112).

3.1 Caso a resposta à anterior questão seja negativa, existe alguma cozinha passível de ser usada pelos militares, fora do alojamento?

Não.



Apêndice E – Entrevistas às Secções desportivas das UB

Secção de atividade física e desporto, BA1 – Entrevista ao TEN Rui Freitas, 23 de junho de 2021

1. Considera que o número de militares e/ou civis atribuídos à Secção desportiva é suficiente para dar resposta à procura pela atividade física?

O número de militares é suficiente para a procura de atividade física, considerando que essa procura é baixa dentro do universo BA1.

2. Quais as infraestruturas e instalações disponíveis na unidade para a prática desportiva?

A BA1 dispõe de um ginásio, uma pista de exercício exterior (recentemente inaugurada), um campo de futsal (encerrado porque aguarda intervenção da EMB), dois campos de "bate-bola (ambos encerrados) e um campo de ténis.

2.1 Considera as infraestruturas e instalações disponíveis na unidade suficientes e adequadas à procura?

As instalações são em número suficiente (mais uma vez por a procura desportiva ser baixa). Ainda assim, necessitam de intervenções para serem capazes de responder aos interesses desportivos atuais. Por exemplo, seria útil tornar o ginásio "open-space" de forma a possibilitar a prática de modalidades como crosstraining. Os campos de bate-bola teria uma utilização muito frequente se fossem convertidos em campos de padel.

3. Existem na unidade aulas de grupo, calendarizadas, para prática de atividade física?

As aulas de grupos são realizadas muito esporadicamente (talvez 2 vezes por ano), consoante a disponibilidade dos elementos da Secção Desportiva, que acumulam funções.

4. Promovem algum tipo de iniciativas? (p. ex., corrida da unidade, desafios, torneios, provas de BTT, etc.)

Sim, no início de cada ano é feito um planeamento de atividades. Considerando o enquadramento pandémico, este ano planeamos iniciativas que permitissem o distanciamento físico entre praticantes (corridas "virtuais" e torneio de ténis, por exemplo).

4.1 Considera que a aderência a essas iniciativas é grande ou que são pouco atrativas para os militares e civis?

A adesão às iniciativas é satisfatória. Num universo de aproximadamente duzentos militares temos participantes em corridas a rondar 30 participantes e no torneio de ténis, que decorre neste momento, 20 elementos.



Secção de atividade física e desporto, BA11 - Entrevista à ALF Elisa Contreiras, 28 de junho de 2021

1. Considera que o número de militares e/ou civis atribuídos à Secção desportiva é suficiente para dar resposta à procura pela atividade física?

Não. É necessário pelo menos mais um militar colocado na Desportiva.

2. Quais as infraestruturas e instalações disponíveis na unidade para a prática desportiva?

Atualmente, a BA11 dispõe de:

- 1 Ginásio (com 1 sala de Dojo);
- 1 Pavilhão Polidesportivo (com campo de Futsal, Basquet e Vólei);
- 1 Pavilhão de Ténis (com 2 campos de Ténis e 3 de Badminton);
- 1 Campo de Ténis Exterior;
- 1 Campo Futebol 11 com pista de atletismo de 400m (Inoperacional).

2.1 Considera as infraestruturas e instalações disponíveis na unidade suficientes e adequadas à procura?

Sim. Contudo, o Campo de Futebol 11 deveria ser requalificado, principalmente a pista de atletismo onde se realizam os TCACF anuais aos militares da BA11 e da ER1.

3. Existem na unidade aulas de grupo, calendarizadas, para prática de atividade física?

Sim, apesar de existir sempre a dificuldade de aderência a estas.

4. Promovem algum tipo de iniciativas? (p. ex., corrida da unidade, desafios, torneios, provas de BTT, etc.)

Sim. Todos os anos são promovidas atividades desportivas competitivas e não competitivas.

Devido à pandemia de COVID-19, essas atividades estão suspensas desde MAR20.

4.1 Considera que a aderência a essas iniciativas é grande ou que são pouco atrativas para os militares e civis?

A aderência é pouca, e existe sempre alguma resistência à prática de exercício físico na BA11. Estamos a planear algumas atividades com modalidades novas, e algumas alterações às já existentes, na tentativa de aumentar a aderência a estas.



Apêndice F – Entrevistas aos clubes de categoria das UB.

Clube de Oficiais, BA1 – Entrevista ao MAJ Jorge Teixeira, 21 de junho de 2021

1. Que tipos de serviços, infraestruturas ou instalações, existem no seu clube?

O edifício do Clube é composto por:

- Bar, Sala de estar, Sala de jogos, snooker, Sala de Tv, Esplanada;
- Serviço de Tv com Pack Premium FIBRA, Wi-fi
- O serviço de bar é tipo Self-service e sem cozinha;
- Segundo bar junto à piscina para a época de verão com esplanada;
- Tem Piscina.

2. Considera que seria vantajoso para a promoção do bem-estar na sua unidade, incluir outros serviços, renovar instalações ou adquirir/construir outras infraestruturas?

No caso da BA1, o efetivo atual não justifica outro tipo de serviços, nem de infraestruturas.



Clube de Oficiais, BA4 – Entrevista ao MAJ Nuno Gama, 22 de junho de 2021

1. Que tipos de serviços, infraestruturas ou instalações, existem no seu clube?

Temos serviço de bar à hora de almoço, entre as 12 e as 14, abrindo noutra horário quando se julgue necessário.

O clube está sempre disponível para os Oficiais da BA4, estando uma chave no CCSD, só sendo necessário haver o pedido à Direção para a sua utilização.

Snooker, consola de jogos, computadores, sala de jogos de mesa.

Na BA4 não há piscina, apenas esplanada e instalação para churrasco.

Salão nobre com projetor, som e mesas para eventos. Biblioteca.

2. Considera que seria vantajoso para a promoção do bem-estar na sua unidade, incluir outros serviços, renovar instalações ou adquirir/construir outras infraestruturas?

A inovação de qualquer espaço é sempre motivador para os seus utilizadores. Neste momento o decréscimo no uso do clube faz com que não seja rentável a sua abertura por outros períodos que não o de almoço para cafés, sendo que subsiste o convívio fora deste horário suportado na direção e eventos organizados por esta (Churrascos, pôr do sol, etc...).



Clube de Oficiais, BA5 – Entrevista ao CAP Ivo Almeida, 24 de junho de 2021

1. Que tipos de serviços, infraestruturas ou instalações, existem no seu clube?

- Bar com arca frigorífica e máquina de café;
- Cozinha equipada com placa vitrocerâmica, frigorífico e micro-ondas;
- Sala de jogos com mesa de bilhar e jogos de mesa;
- Sala de estar com wifi e TV com serviço por satélite;
- Sala de estar/estudo ampla;
- Esplanada.

Todas estes recursos estão acessíveis aos seus sócios e oficiais visitantes, sempre que dentro do horário de funcionamento estipulado pelo Sr. Comandante da BA5.

O bar não é explorado por empresa externa e também não existem empregados a auxiliar nas tarefas diárias. Adicionalmente, também não existe cobrança pelo consumo de qualquer recurso (café, bebida, entre outros) desde que realizado de forma regrada.

2. Considera que seria vantajoso para a promoção do bem-estar na sua unidade, incluir outros serviços, renovar instalações ou adquirir/construir outras infraestruturas?

O usufruto das instalações por parte dos Oficiais da BA5 tem decrescido de forma notória ao longo dos últimos anos. A única exceção prende-se com o horário de almoço onde, é mais recorrente a utilização do bar para tomada de cafés. No entanto, a inclusão de novos serviços (ex. barbecue) e renovação do já existente (ex. reparação de mesa de snooker) é, naturalmente, do interesse dos sócios, em particular dos que pernoitam na Base durante a semana.