

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL GENERAL
2021/2022**



TII

**A CONCILIAÇÃO DO REGIME DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE
COM AS NECESSIDADES DO SERVIÇO MILITAR**

**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.**

**Paulo Miguel da Silva Brandão Correia
Capitão-de-mar-e-guerra**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

A CONCILIAÇÃO DO REGIME DA PROTEÇÃO NA
PARENTALIDADE COM AS NECESSIDADES DO
SERVIÇO MILITAR

Capitão-de-mar-e-guerra Paulo Miguel da Silva Brandão Correia

Trabalho de Investigação Individual

Pedrouços 2022



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

A CONCILIAÇÃO DO REGIME DA PROTEÇÃO NA
PARENTALIDADE COM AS NECESSIDADES DO
SERVIÇO MILITAR

Capitão-de-mar-e-guerra Paulo Miguel da Silva Brandão Correia

Trabalho de Investigação Individual

Orientador: Coronel PILAV Luís Miguel Gomes Graça

Oficial Apoiante de MIC: Tenente-coronel PSI Cristina Paula de Almeida
Fachada

Pedrouços 2022



Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, **Paulo Miguel da Silva Brandão Correia**, declaro por minha honra que o documento intitulado “A conciliação do regime de proteção na parentalidade com as necessidades do serviço militar” corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida, enquanto auditor do Curso de Promoção a Oficial General 2021/2022 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, **16 de junho de 2022**

Paulo Miguel da Silva Brandão Correia
Capitão-de-mar-e-guerra



Agradecimentos

Ao meu orientador, o senhor Coronel PILAV Luís Miguel Gomes Graça, manifesto o meu maior reconhecimento pela permanente disponibilidade, dedicação e apoio, que em muito contribuíram para o trabalho. Senti-me sempre acompanhado pelo seu avisado conselho, pela sua orientação, sempre bem fundamentada, e pelo constante estímulo para prosseguir.

À senhora Tenente-coronel Cristina Almeida Fachada, pela apreciação crítica e pragmática e pelo apoio na metodologia, que se revelaram de uma grande-valia, bem como pelo acompanhamento contínuo da construção deste trabalho.

Um agradecimento especial ao senhor Capitão-de-mar-e-guerra Paulo Oliveira Vieira pelo imenso apoio na análise, processamento e tratamento de dados, numa atitude insuperável de camaradagem, de generosidade e de desapego.

Aos Órgãos de Gestão de Pessoal dos três Ramos, que sempre colaboraram e me providenciaram os dados e os esclarecimentos solicitados.

Às entidades civis e militares que colaboraram de forma ativa no trabalho, providenciando as suas avisadas opiniões, posições e esclarecimentos através das entrevistas efetuadas, incluindo as exploratórias.

Aos adidos da defesa da Alemanha, o senhor Comandante Frank Reimers; da França, o senhor Comandante Fernando Sendao; e da Espanha, o senhor Comandante Ruiz Y Ruiz de Cortázar, pelos documentos e esclarecimentos prontamente providenciados a respeito dos seus países.

E a todos os camaradas e pessoas amigas que me apoiaram e contribuíram de forma desapegada para o que desenvolvi.

Por último, agradeço à minha família, pela compreensão e apoio na construção deste trabalho, e, em especial, à minha mulher, Anabela Nunes Correia, que me tem acompanhado, com coração e alma, na caminhada da vida.



Índice

1.	Introdução	1
2.	Enquadramento teórico e metodológico.....	4
2.1	Revisão da literatura	4
2.1.1.	Dimensão jurídica	5
2.1.2.	Dimensão militar	6
2.1.3.	Dimensão da conciliação.....	8
2.2	Modelo de Análise.....	10
3.	Metodologia e método.....	11
3.1	Metodologia.....	11
3.2	Método.....	11
3.2.1.	Participantes e procedimento	11
3.2.2.	Instrumentos de recolha de dados	12
3.2.3.	Técnica de tratamento de dados	12
4.	Medidas de proteção na parentalidade nas FFAA portuguesas	13
4.1.	Plano jurídico.....	13
4.2.	(In)disponibilidades e Condicionamentos associados à parentalidade.....	15
4.2.1.	Análise de quantitativos dos Ramos	15
4.2.1.1	Marinha.....	15
4.2.1.2	Exército.....	18
4.2.1.3	Força Aérea.....	19
4.2.2.	Caso de estudo da “Monoroparentalidade e da Endogamia Matrimonial”, na Marinha	20
4.2.3.	Caso de estudo do Curso de Promoção a Oficial Superior	23
4.3.	Análise das entrevistas.....	24
4.4.	Síntese Conclusiva e resposta à Questão Derivada 1	25
5.	Medidas de proteção na parentalidade implementadas em FFAA de países aliados .	27
5.1.	Espanha.....	27
5.2.	Alemanha.....	28
5.3.	França	29



5.4. Análise das Entrevistas	30
5.5. Síntese Conclusiva e resposta à Questão Derivada 2	31
6. Conciliação do regime de proteção na parentalidade com as necessidades do serviço militar, e resposta à Questão Central	32
7. Conclusões	35
Referências bibliográficas	39

Índice de Apêndices

Apêndice A – Modelo de Análise.....	Apd A-1
Apêndice B – Guiões de Entrevista.....	Apd B-1
Apêndice C – Síntese e análise sumárias das respostas obtidas das entrevistas	Apd C-1
Apêndice D – Militares e respetivos filhos, com base nas faixas etárias	Apd D-1
Apêndice E – Comparação dos despachos dos três ramos sobre as medidas de proteção na parentalidade.....	Apd E-1
Apêndice F – A Proteção na Parentalidade nas FFAA Espanholas	Apd F-1
Apêndice G – A Proteção na parentalidade nas FFAA Alemãs	Apd G-1
Apêndice H – A Proteção na parentalidade nas FFAA Francesas	Apd H-1

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelos de famílias militares, com filhos	9
--	---

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Dias de Ausência <i>versus</i> Dias de Limitação (período 2018-19)	17
Gráfico 2 – Motivos das Limitações por parentalidade na Marinha	17
Gráfico 3 – Evolução das MFEM, Marinha, período de 2001-19	20
Gráfico 4 – Evolução das MFEM mães singulares, Marinha, período 2001-19	21
Gráfico 5 – Evolução da EM, Marinha, período 2001-19	22

Índice de Quadros

Quadro 1 – Entidades entrevistadas.....	11
Quadro 2 – RdP (DCOND/730), no período de 2018-19, na Marinha.....	16
Quadro 3 – Comparação entre MFEM e MMAS, em dias de condicionamento (período 2018-19).....	16



Quadro 4 – RdP por ano (DCOND/730), período de 2018-19, Exército	18
Quadro 5 – Comparação entre MFEM e MMAS, em condicionamento, 2018 e 2019, Exército	18
Quadro 6 – RdP por ano (DCOND/730), período de 2018-19, FAP.....	19
Quadro 7 – Comparação entre MFEM e MMAS, em condicionamento, período de 2018- 19, FAP	19
Quadro 8 – Percentagens das MFEM singulares face a totais de efetivos, período 2001-19	22
Quadro 9 – Percentagem de EM, entre militares casados e UF, período 2001-19.....	23
Quadro 10 – Medidas a considerar em diploma legal aplicável aos militares, especificamente, no EMFAR	33
Quadro 11 – Quantificação dos militares da Marinha, pelas respetivas faixas etárias e pelas dos filhos, em 2019	Apd D-1



Resumo

A Proteção na Parentalidade (PnP) concretiza-se na atribuição de um conjunto de direitos aos pais, traduzidos em dispensas ou condicionamentos para o serviço, para cuidarem dos filhos. Correspondem a direitos aplicáveis aos militares, que, contudo, pela sua condição, têm o dever da permanente disponibilidade.

Perante este aparente conflito, foi objetivo desta investigação propor contributos para otimizar a conciliação do regime de PnP com as necessidades do serviço militar.

Metodologicamente, o estudo alicerçou-se num raciocínio indutivo, associado a uma estratégia mista e a um desenho de estudo de caso, tendo recorrido à análise de documentação, de dados numéricos, de conteúdo das entrevistas a seis entidades militares e civis, e de modelos de três países aliados.

Dos resultados, concluiu-se que a redução de pessoal disponível para o serviço decorrente da PnP é diminuta nas Forças Armadas, refletindo-se, especialmente, numa subtração de pessoal para embarque na Marinha. Verificou-se, ainda, um crescimento no número de famílias monoparentais e de casais em que ambos os membros são militares, o que potencia maior dificuldade no equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional. Neste contexto militar, foram também propostas ações para tornar mais consistente o edifício legal e normativo em matéria de PnP.

Palavras-chave: Proteção na parentalidade, disponibilidade de pessoal, condição militar; conciliação família-profissão.



Abstract

Parenting is safeguarded by parental leave entitlements and benefits, including exemptions and deferments. Although being entitled to these benefits, military personnel are required, at the same time, to ensure a permanent availability for service due to their military condition.

Given this apparent conflict, the research objective is to propose contributions to optimize the conciliation of parental benefits with military service requirements.

This research used an inductive reasoning methodology based on a mixed strategy and a case study design. It embraced interviews with entities with expertise in the matter, document analysis, numerical data analysis, as well as a study of normative and legal frameworks in three allied countries.

It was concluded that reduction of manpower stemming from parental benefits has a small dimension in the Portuguese Armed Forces, although a decrease in military personnel eligible for embarking in the Navy occurs. However, the sustained growth of single-parent families and dual military couples enhances difficulties in work-life balance. This study also proposed some adjustments to the legal and normative framework, bearing in mind its better consistency with military service requirements.

Keywords: *Parental leave system, manpower, military condition, work-life balance.*



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

1

1CAB	Primeiro-cabo
1MAR	Primeiro-marinheiro
1SAR	Primeiro-sargento
1TEN	Primeiro-tenente

2

2MAR	Segundo-marinheiro
2SAR	Segundo-sargento
2TEN	Segundo-tenente

A

AGPSP	Área Geográfica de Prestação de Serviço Preferencial
ALF	Alferes

B

BGECM	Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar
-------	--

C

CAB	Cabo
CADJ	Cabo-adjunto
CAP	Capitão
CD	<i>Code de la Défense</i>
CEM	Conceito Estratégico Militar
CM	Condição Militar
CMOR	Cabo-mor
CPOS	Curso de Promoção a Oficial Superior
CTEN	Capitão-tenente
CTR	<i>Code du Travail</i>
CRP	Constituição da República Portuguesa
CT	Código do Trabalho



CTE	Condicionamento Temporário de Embarque
D	
DARH	Direção de Administração de Recursos Humanos (Exército)
DCOND	Dias de condicionamento
DEXE	Despacho do Exército em matéria da proteção na parentalidade
DEZ	Dezembro
DFAP	Despacho da Força Aérea em matéria da proteção na parentalidade
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DMAR	Despacho da Marinha em matéria da proteção na parentalidade
DN	Defesa Nacional
DPFAP	Direção de Pessoal da Força Aérea
DPM	Direção de Pessoal da Marinha
E	
EM	Endogamia Matrimonial
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
F	
FAP	Força Aérea
FFAA	Forças Armadas
G	
GMAR	Guarda-marinha
GMP	Guarnição Militar de Preferência
H	
HFLEX	Horário Flexível
HT	Horário de Trabalho
L	
LTFP	Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas



M

MAJ	Major
MDE	Ministério da Defesa de Espanha
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MFD	Ministério Federal da Defesa
MFEM	Militar do Sexo Feminino
MILCOND	Militar Condicionado (na Condição Militar)
MMAS	Militar do Sexo Masculino

O

OE	Objetivo Específico
OFSUB	Oficial Subalterno
OFSUP	Oficial Superior
OG	Objetivo Geral
OGP	Órgão de Gestão de Pessoal

P

PnP	Proteção na Parentalidade
-----	---------------------------

Q

QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
QP	Quadros Permanentes

R

RC	Regime de Contrato
RdP	Redução de Pessoal

S

SAJ	Sargento-ajudante
SCH	Sargento-chefe
SIP	Sistema de Informação de Pessoal
SMOR	Sargento-mor



SOLD	Soldado
STEN	Subtenente
SupCM	Suplemento de Condição Militar
T	
TEN	Tenente
TII	Trabalho de Investigação Individual
TP	Tempo Parcial
U	
UE	União Europeia
UF	União de Facto



1. Introdução

O equilíbrio entre a vida profissional e a familiar é um dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais da União Europeia (UE, 2022) e tem como base a proteção na parentalidade (PnP).

No quadro legal nacional, esta proteção é um valor consagrado nos direitos e deveres sociais da Constituição da República Portuguesa (CRP) (Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto), que, nos n.ºs 3 e 4 do seu art.º 68.º, estipula:

[que] as mulheres têm especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda o direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias; [e que] a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

O Código do Trabalho (CT) (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) é o diploma que concretiza a PnP através da atribuição de um conjunto de direitos, proporcionando disponibilidade para o exercício da parentalidade, em detrimento da disponibilidade profissional.

No que respeita aos militares, aplica-se:

- Por um lado, os direitos em matéria de parentalidade, via duas remissões:
 - O art.º 102.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) (Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio), que no n.º 1 refere que “aos militares das Forças Armadas [FFAA] são aplicáveis, em matéria de [PnP], os direitos previstos na legislação aplicável aos trabalhadores em funções públicas, com as necessárias adaptações”;
 - A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) (aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), que no n.º 1 do seu art.º 4.º, estabelece a aplicabilidade “[...] ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, [do] disposto no [CT] [...] em matéria de [...] Parentalidade [...]”.

– Por outro lado, a idiosincrasia da Condição Militar (CM), conforme ditada pela Lei n.º 11/89, de 01 de junho (Bases Gerais do Estatuto da CM) (BGECEM), que determina, na alínea f) do seu art.º 2.º, a “[...] permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais”. Este atributo é confirmado como um dever especial



dos militares segundo o n.º 2 do art.º 11.º do Regulamento de Disciplina Militar (Lei Orgânica n.º 2/2009, de 22 de julho), que o define no n.º 1 do seu art.º 14.º como “[a] permanente prontidão para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais”.

Uma “disponibilidade” e uma “prontidão” permanentes do militar que se articulam com a disponibilidade e prontidão de meios e de forças militares conforme plasmadas no Conceito Estratégico Militar (CEM), aprovado pelo Ministério da Defesa Nacional (MDN, 2014, pp. 26-37). E uma “disponibilidade” e “prontidão” percebidas como palavras-chave nos cenários gerais de emprego das FFAA (MDN, 2014, pp. 18, 24), e que se evidenciam, por exemplo, no empenhamento preconizado em tempo de paz na manutenção de:

[...] um dispositivo militar permanente com o grau de prontidão, de sustentação e de comando e controlo adequados que garanta uma capacidade credível de dissuasão, a vigilância e o alerta oportuno, e permita a intervenção rápida em qualquer área do [Espaço Estratégico de Interesse Nacional Permanente] [...].
(MDN, 2014, p. 29)

Neste enquadramento, as chefias militares regulamentaram medidas de PnP sob forma de Despachos, que conjugam, de um lado, a aplicabilidade dos direitos do CT, e, de outro, as adaptações percebidas como necessárias para fazer face às especificidades dos Ramos e da CM (conforme o preceituado no art.º 102.º do EMFAR).

Pelo até aqui referido, é propósito do presente estudo propor medidas que permitam aprimorar a conciliação destes dois polos, aparentemente antagónicos, designadamente o de assegurar a disponibilidade do pessoal necessário para garantir sustentadamente o primado da Defesa Nacional (DN), e, em simultâneo, o de cumprir com o legalmente estipulado em matéria de PnP.

Um propósito alicerçado em duas vertentes:

- A jurídica, com a identificação de possíveis melhorias ao que está regulamentado, incrementando a coerência legal; e
- A militar, com a identificação de medidas destinadas a manter o estado de prontidão exigido às FFAA, mas salvaguardando as medidas da PnP.

O presente Trabalho de Investigação Individual (TII) tem como objeto a PnP no contexto militar e encontra-se delimitado (Santos & Lima, 2019, p. 42): temporalmente, à atualidade; espacialmente, a Portugal, sem prejuízo da análise de realidades conexas em países aliados; e, em conteúdo, ao regime de PnP conforme instituído em cada um dos Ramos das FFAA.



Neste enquadramento, a investigação tem como objetivo geral (OG), *Propor contributos para otimizar a conciliação do regime de proteção na parentalidade com as necessidades do serviço militar*, associado aos seguintes objetivos específicos (OE):

- OE1: *Analisar as medidas de proteção na parentalidade nas FFAA portuguesas;*
- OE2: *Analisar as medidas de proteção na parentalidade nas FFAA de países aliados.*

Um conjunto de objetivos plasmados na questão central (QC), *Como otimizar a conciliação do regime de proteção na parentalidade com as necessidades do serviço militar?*

Em termos de organização, o TII encontra-se dividido em sete capítulos. O primeiro corresponde à presente introdução. O segundo, destina-se à revisão da literatura concernente ao conceito estruturante deste estudo – “a proteção na parentalidade” –, e à apresentação do modelo de análise adotado. O terceiro, pauta-se pela metodologia e método usados (participantes, procedimento, instrumento de recolha de dados e técnicas de análise dos dados). O quarto, quinto e sexto são norteados pela análise dos dados, discussão dos resultados e resposta às questões derivadas e central. O sétimo compreende as conclusões, os contributos para o conhecimento, as limitações, os estudos futuros e as recomendações.



2. Enquadramento teórico e metodológico

Este capítulo apresenta o estado da arte face ao conceito estruturante, a PnP, e o modelo de análise desta investigação.

2.1 Revisão da literatura

A parentalidade refere-se ao processo de criar os filhos e de lhes proporcionar proteção e cuidados para assegurar o seu desenvolvimento saudável até à idade adulta (Encyclopedia Britannica, 2022).

Uma matéria desde logo presente na Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1989, e ratificada por Portugal, em 1990, que estipula que os Estados Partes:

[...] respeitam as responsabilidades, os direitos e os deveres dos pais e, sendo caso disso, dos membros da família alargada ou da comunidade nos termos dos costumes locais, dos representantes legais ou de outras pessoas que tenham a criança legalmente a seu cargo, de assegurar à criança [...] a orientação e os conselhos adequados ao exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente Convenção [art.º 5.º]; [e]

[...] garantem que a criança não é separada dos seus pais contra a vontade destes, salvo se as autoridades competentes decidirem [...] que essa separação é necessária no interesse superior da criança [n.º 1 do art.º 9.º]. (Fundo das Nações Unidas para a Infância, 2019)

Trata-se de uma matéria presente, também, no quadro legal da UE, que, percecionando a PnP como a base para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, adotou, através do Parlamento Europeu e do Conselho, a Diretiva (UE) 2019/1158 de 20 de junho, *Relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores*, a ser transposta para o direito interno dos países da UE até 02 de agosto de 2022 (UE, 2020), cujo objeto é (art.º 1.º):

[estabelecer] os requisitos mínimos destinados a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, facilitando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores. Para esse efeito, [...] prevê direitos individuais relacionados com: a) A licença de paternidade, a licença parental e a licença de cuidador; b) Os regimes de trabalho flexíveis dos trabalhadores que são progenitores ou cuidadores.



2.1.1. Dimensão jurídica

A CRP estipula através do art.º 68.º que “[...] a maternidade e a paternidade constituem valores eminentes [e que] os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos [...].”

Entendendo-se este “valor social eminente” como um valor “que sobreleva os outros” (Infopédia, 2022), o que é confirmado no CT:

– Através do seu art.º 33.º, que reitera o caráter de valor social eminente da maternidade e da paternidade, bem como o direito dos “trabalhadores [...] à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”;

– Pela obrigatoriedade de gozo de licenças parentais exclusivas pela mãe (art.º 41.º), de seis semanas após o parto, e pelo pai (art.º 43.º), de 20 dias úteis. Uma obrigatoriedade que traduz a preocupação do legislador em favorecer o interesse da criança, que é eminente, tornando-o superior às vontades dos pais e da entidade empregadora;

– Através de um conjunto de 20 direitos, correspondentes a licenças, dispensas, faltas, redução e flexibilidade de horário de trabalho (HT) e que cuja atribuição constitui a concretização da PnP (art.º 35.º);

– À luz do facto de serem consideradas como contraordenações muito graves ou graves o não cumprimento de várias licenças e dispensas, como é o caso das licenças parentais exclusivas do pai e da mãe ou da dispensa da amamentação.

Neste enquadramento, o EMFAR estipula, no art.º 102.º, *Proteção na parentalidade*, que:

1 - Aos militares das [FFAA] são aplicáveis, em matéria de [PnP], os direitos previstos na legislação aplicável aos trabalhadores em funções públicas, com as necessárias adaptações.

2 - O exercício de direitos no âmbito da parentalidade pode ser suspenso ao militar que se encontre em situação de campanha, integrado em forças fora das unidades ou bases, embarcado em navios ou aeronaves, a navegar ou em voo, bem como no desempenho de missões temporárias de serviço fora do território nacional, sem prejuízo da proteção às militares grávidas, puérperas ou lactantes até um ano.

3 - Sempre que o exercício de direitos no âmbito da parentalidade envolva dois militares e se encontre suspenso em relação a um deles com fundamento numa



das circunstâncias referidas no número anterior, não pode ser determinada suspensão subsequente ao outro no mesmo período, só podendo ser determinada dez dias após o fim do período de suspensão do primeiro.

4 - Sempre que o exercício de direitos no âmbito da parentalidade envolva dois militares:

a) Os militares em causa não podem estar envolvidos ao mesmo tempo numa missão ou função que lhes impossibilite o exercício de direitos de parentalidade, em especial no que concerne ao gozo de licenças e assistência à família;

b) Quando um dos militares estiver envolvido numa prestação de serviço 24 horas seguidas, o outro militar não se pode encontrar na mesma situação.

5 - Os direitos referidos nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo são exercidos terminado o condicionalismo que impôs a suspensão.

6 - A decisão de suspender o exercício de direitos no âmbito da parentalidade, nos termos previstos no n.º 2, é da competência do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas ou do Chefe do Estado-Maior do respetivo ramo, conforme a dependência hierárquica do militar, mediante despacho fundamentado.

As medidas de PnP são, por sua vez, operacionalizadas pelos Ramos, tendo em conta as suas especificidades, através de despachos próprios (o conjunto dos três despachos será designado doravante como Despachos), em concreto:

– A Marinha, com o Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada n.º 13/13, de 20 de março, doravante designado como o Despacho da Marinha (DMAR);

– O Exército, através do Despacho do General Chefe do Estado-Maior do Exército n.º 167/CEME/2017, de 26 de setembro, doravante designado como o Despacho do Exército (DEXE);

– A Força Aérea (FAP), mediante o Despacho do General Chefe do Estado-Maior da Força Aérea n.º 09/2016, de 03 de fevereiro, doravante designado como o Despacho da FAP (DFAP).

2.1.2. Dimensão militar

A operacionalização desta dimensão vai ancorar em dois planos: as necessidades do serviço militar e a disponibilidade de pessoal militar.

Necessidades do serviço militar. No presente trabalho, estas correspondem às exigências ou implicações que o serviço militar representa para quem serve nas FFAA como



militar e se encontre no serviço efetivo, a par dos efetivos militares requeridos para as FFAA, que se traduzem nos quantitativos fixados por decreto-lei. Conforme o preâmbulo do Decreto-Lei n.º 6/2022, de 7 de janeiro, que os definiu para o triénio 2022-2024, os quantitativos são determinados com base numa “[...] gestão criteriosa por parte dos ramos das [FFAA, a fim de permitir] uma aproximação às necessidades estruturais e às atividades [...] previstas [...]”.

Um conjunto de exigências ou implicações que cuja concretização será realizada tendo como referência o que está definido como necessário para viabilizar a ação militar, ou seja, a ação desenvolver pelas FFAA para a prossecução dos objetivos estratégicos militares estipulados pelo CEM (MDN, 2014, pp. 26-35), que, no cenário de tempo de paz, compreende:

- Um dispositivo militar permanente com elevado grau de prontidão;
- Meios disponíveis e prontos para integrar a Força de Reação Imediata;
- Meios disponíveis e prontos para a participação nas organizações de segurança e defesa coletiva, designadamente na Organização do Tratado do Atlântico Norte e na UE;
- Um dispositivo permanente tendo em vista o exercício da soberania, jurisdição e responsabilidades nacionais;
- Participação com Forças Nacionais Destacadas em operações de resposta a crises, humanitárias e outras missões em tempo de paz; e
- Disponibilidade e aprontamento de meios para colaborar com a proteção civil.

E que, na transição do tempo de paz para as situações de exceção/crise ou guerra, implica que:

[...] devem estar preparados os mecanismos necessários [àquela] transição [...], garantindo, ainda, um núcleo de capacidades para fazer face a evoluções desfavoráveis do ambiente estratégico, [...], o que determina que se disponha, em permanência [...]de: Estruturas de Comando e Controlo [...] e de ciberdefesa; Estruturas de informações [...]; Forças de operações especiais; Forças e unidades navais [...]; Forças terrestres [...]; e Forças e unidades aéreas [...]. (MDN, 2014, p. 28)

Disponibilidade de pessoal militar. Nesta investigação, adota-se como referência a publicação da Marinha PPA10 (A) – Gestão de Pessoal - Doutrina Básica e Procedimentos Gerais –, que sustenta que “o sistema de gestão de recursos humanos tem como objetivo principal assegurar a disponibilidade de pessoal, nos seus aspetos qualitativos e



quantitativos, de forma que [...] contribua para o cumprimento das missões da Marinha” (Marinha, 2010, p. 2.1).

Nestes termos, a disponibilidade de pessoal compreende:

– Por um lado, os recursos humanos que se encontram disponíveis em termos temporais para o serviço, para cumprirem as tarefas que lhes incumbem efetuar (Priberam, 2021a);

– Por outro, porque se tratam de militares, que estão abrangidos pela CM, designadamente o predito no art.º 2.º na BGECEM, o seu empenhamento sem limitações ou condicionamentos; uma permanente disponibilidade para o serviço, mesmo com prejuízo dos seus interesses pessoais (i.e., a disponibilidade de 24 horas/ sete dias da semana/ 365 dias por ano, em que não se aplica o conceito de trabalho suplementar conforme previsto na LTFP ou no CT); e uma aplicação de regime disciplinar próprio, tendo sempre em vista o cumprimento da missão e a subordinação ao interesse nacional.

2.1.3. Dimensão da conciliação

A conciliação compreende a ação de “combinar ou combinarem-se elementos aparentemente divergentes, contrários ou incompatíveis” (Priberam, 2021b), o que, na presente investigação, aplica-se à pretensão em harmonizar o estipulado pelo ordenamento jurídico concernente à PnP com as necessidades do serviço militar. Trata-se, assim, de compatibilizar um aparente “conflito” entre duas “instituições vorazes”, conforme expressão usada por alguns autores (Escarda, 2013, p.15): a família – protegida por um quadro legal, de natureza civil, mas aplicável aos militares, que produz indisponibilidade ou condicionamento do exercício funcional – e as FFAA, que, em prol do imperativo da DN, e da CM daqueles que nela servem, requerem uma total disponibilidade para o serviço.

No contexto militar, e enquadrando o predito pela Lei n.º 9/2010, de 31 de maio, que veio permitir o casamento entre duas pessoas do mesmo sexo em Portugal, a família militar é definida como duas pessoas “[...] casados o vivendo juntos, de los cuales al menos uno de los dos es militar, con o sin hijos, incluyendo los hijos adoptivos, que residen en el mismo lugar” (Van der Engh, 2003, cit. por Escarda, 2013, p. 77).

A harmonização da família com a CM tornou-se ainda mais complexa e desafiante com a incorporação da mulher na instituição militar, que levou ao:

[...] surgimiento de nuevos modelos familiares como las parejas en las que ambos miembros son militares, las parejas en las que la mujer es militar y el hombre civil, y también se ha producido un incremento de las familias monoparentales,



ya que en general estas familias suelen estar encabezadas por mujeres [...] [e indica que] Las principales dificultades en cuanto a la conciliación familiar se presentan [...] en las familias con hijos que forman hogares monoparentales y en los hogares biparentales en losque ambos cónyuges son militares (Escarda, 2013, pp. 96-97).

Neste enquadramento, aos casais em que ambos os membros são militares convencionou-se designar endogamia matrimonial (EM), “[...] el matrimonio dentro de un grupo o categoría social determinado [...]”, ou de endogamia profissional, que “En los últimos anos [...] en las Fuerzas Armadas es cada vez mayor [...]” (Escarda, 2013, pp. 90, 98)¹.

No que respeita à família monoparental, considera-se como a “[...] formada por un progenitor que, sin convivir con su cónyuge ni cohabitando con otra persona, convive al menos con un hijo dependiente y soltero”² (Escarda, 2013, p.62).

A Figura 1 apresenta os modelos familiares militares, com filhos, e assinala os dois identificados por Escarda (2013, p. 97) como de mais difícil conciliação.

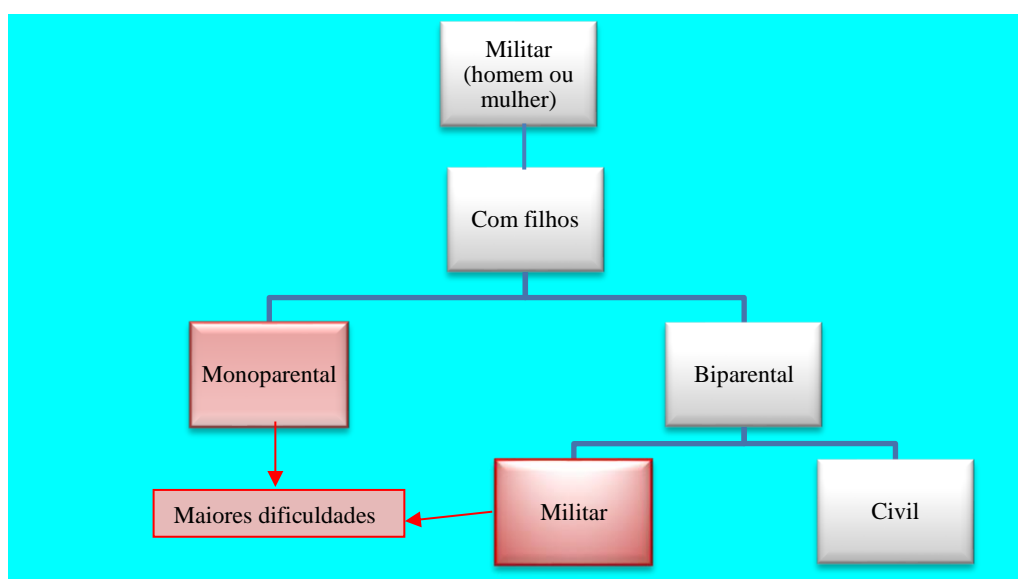


Figura 1 – Modelos de famílias militares, com filhos

Fonte: Adaptado a partir de Escarda (2013).

¹A EM inclui a união de facto, “[compreendendo esta] duas pessoas que, independentemente do sexo, vivam em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos” (art.º 1.º da Lei n.º 7/2001, de 11 de maio).

²Não existe um conceito jurídico português de famílias monoparentais, exceto quando associadas ao abono de família, sendo o “[...] agregado [...] composto por titulares do abono de família para crianças e jovens e por mais uma única pessoa, parente ou afim [...], adoptante, tutor ou pessoa a quem o requerente esteja confiado por decisão judicial ou administrativa [...]” (art.º 19.º do Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho).



2.2 Modelo de Análise

No Apêndice A, apresenta-se o modelo de análise seguido nesta investigação.



3. Metodologia e método

Este capítulo apresenta a metodologia e o método que norteiam esta investigação.

3.1 Metodologia

Na operacionalização do modelo de análise apresentado no Apêndice A, recorreu-se a:

– Um raciocínio indutivo, pois teve como ponto de partida a observação do particular, ou seja, factos relacionados com a realidade da implementação das medidas da PnP nas FFAA (Santos & Lima, 2019, p. 18);

– Uma estratégia mista, atendendo à “[...] premissa central [da] complementaridade, onde [é] possível recolher, analisar e integrar ou relacionar dados qualitativos e quantitativos num único estudo[...]” (Santos & Lima, 2019, p. 127); e

– Um desenho de pesquisa do tipo estudo de caso, porque se centrou na análise de um fenómeno específico, ainda que acompanhada pela análise de diferentes modelos (Santos & Lima, 2019, p. 37).

3.2 Método

3.2.1. Participantes e procedimento

Participantes. De acordo com as regras de Rego et al. (2019, p. 53), integraram este estudo as entidades apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Entidades entrevistadas

Cargo/função	Identificação
(À data da entrevista) Diretora do Instituto da Defesa Nacional	Professora Dra. Helena Carreiras
Diretor-Geral de Recursos da Defesa Nacional	Dr. Vasco Hilário
Diretor da Administração de Recursos Humanos, Exército	Major-general Jorge Saramago
(À data da entrevista) Diretor de Pessoal, Marinha	Comodoro José Figueiredo
Subdiretor do Pessoal da FAP	Coronel Luís Morais
Ex-Comandante da Esquadilha dos Navios de Superfície, Marinha	Capitão-de-mar-e-guerra Alexandre Serrano

Procedimento. Foi estabelecido um primeiro contacto, a saber da disponibilidade para integrar este estudo, e, perante a anuência, a agendar a entrevista (de forma presencial ou por *email*). Foram, ainda, salvaguardadas as questões de anonimato e da confidencialidade das respostas, de que todos os entrevistados abdicaram.



3.2.2. Instrumentos de recolha de dados

Foram construídos três guiões de entrevista semiestruturada (Apêndice B), comungando uma estrutura base, mas ajustados à área de especialização do entrevistado, e compreendendo questões sobre: as implicações da PnP nas FFAA; o edifício legislativo e a sua adequabilidade ao contexto militar; os Sistemas de Informação de Pessoal (SIP)³; e as medidas a preconizar.

3.2.3. Técnica de tratamento de dados

As fontes documentais e os dados recolhidos dos SIP foram analisados tendo como referências as etapas referidas por Albarello et al. (1997, cit. por Santos & Lima, 2019, p. 118). A análise de conteúdo das entrevistas foi realizada em conformidade com o predito por Guerra (2006, cit. por Santos & Lima, 2019, pp. 122-125), e teve como base a síntese vertida no Apêndice C.

³ Os SIP integram o Sistema Integrado de Informação do Pessoal, da Marinha, e o Sistema Integrado de Gestão da Defesa Nacional.



4. Medidas de proteção na parentalidade nas FFAA portuguesas

A caracterização das medidas da PnP nas FFAA portuguesas vai ancorar em três planos: o jurídico, que, alicerçado na análise documental, abordará a consistência entre os regulamentos de cada Ramo, bem como entre o que está estabelecido e a CM; o das (in)disponibilidades ou condicionamentos associados à parentalidade, com uma caracterização intra-Ramos, e a referência a dois casos de estudo, o primeiro, a Monoparentalidade e a EM, na Marinha, e, o segundo, o Curso de Promoção a Oficial Superior (CPOS); e, por fim, o provindo da análise de conteúdo das entrevistas.

O Apêndice D apresenta ainda um retrato quantitativo dos progenitores militares, na Marinha, em 2019⁴, em função das respetivas faixas etárias e das dos filhos.

4.1. Plano jurídico

Consistência entre os regulamentos de cada Ramo. Da análise dos regulamentos dos Ramos em matéria de PnP (DMAR, DEXE e DFAP), sintetizada no Apêndice E, realçam-se cinco diferenças:

– O condicionamento temporário de embarque (CTE) apenas assinalado no DMAR, que se traduz na indisponibilidade temporária de militares para embarque, fruto de amamentação, de gravidez, de famílias com menores de 12 anos, ou com deficiência ou doença crónica, e que sejam monoparentais ou em que ambos os pais sejam militares;

– A ressalva para a concessão de licenças: o DMAR é o único que faz este tipo de consideração no seu ponto 12, onde explicita que:

Podem não ser concedidas licenças a quem se encontre em situação de campanha, integrado em forças fora das unidades ou bases, ou embarcado em unidades navais ou aéreas, a navegar ou em voo, bem como no desempenho de missões temporárias de serviço fora do território nacional, por razões de grave ameaça ou perturbação da operacionalidade das [FFAA] ou quando for imprescindível à prossecução das missões das [FFAA] [...].

– O limite máximo da idade dos filhos a considerar para dispensas, em situações de monoparentalidade ou em que ambos os pais são militares, de 12 anos para a Marinha, e 16 para o Exército e FAP. Nesta matéria, e em certa medida, o DMAR é mais consistente com o CT, quando este, em vários artigos, identifica o primeiro limite, a saber, nos seus artigos 49.º, que estipula que “o trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável

⁴ A fim de manter controlada a variável estranha Pandemia COVID-19, foi considerado o ano pré-pandémico mais recente (2019).



e imprescindível [...] a filho menor de 12 anos [...]”⁵; 55.º, relativo a trabalho a tempo parcial (TP) de trabalhador com responsabilidades familiares, que é concedido para pais com crianças até 12 anos; e 56.º, respeitante ao horário flexível (HFLEX) de trabalhador com responsabilidades familiares, com filhos até aos 12 anos;

– A referência ao HFLEX e ao TP no DMAR⁵, inexistente nos outros despachos. São modalidades de horário enquadradas pelos artigos 55.º, 56.º e 57.º do CT, que conferem maior flexibilidade ao militar progenitor, sem que tal implique a sua indisponibilidade, pelo menos total, para o serviço, podendo, porém, determinar CTE. Para a sua concessão, o DMAR estabelece a necessidade de uma informação do Comando sobre a sua (in)conveniência para o serviço, mas não indica implicações pecuniárias, quando, na Administração Pública, elas existem para o TP conforme o indicado pela Direção-Geral da Administração Pública e do Emprego Público (DGAEP, 2022a);

– A sensibilização sobre a PnP na fase de incorporação ou primeira colocação. Segundo o DFAP e o DEXE, estas ações são limitadas aos militares do sexo feminino (MFEM) (na FAP a ação é efetuada pelo serviço de saúde, no Exército não se indica quem a efetua), enquanto no DMAR corresponde a uma formação sobre perspetiva do género, sendo dirigida a todos os militares (não indicando, porém, quem a faz). Adicionalmente, somente na DFAP é considerada a dispensa de apresentação à Junta de Saúde da grávida que se encontra de licença por gravidez de risco, no que se traduz numa maior proteção à mãe e ao feto.

Adequação do quadro legal da PnP conforme CT com a CM. Nesta matéria, não há consistência entre estes dois contextos. O predito no CT define as figuras de dispensas, reduções de horário ou indisponibilidade por parentalidade que, na sua essência, inviabilizam o militar que se encontra nessa situação de poder cumprir com o dever da disponibilidade permanente que lhe é inerente por via da sua CM. Uma idiosincrasia ainda mais distinta pelo facto deste militar continuar a auferir do suplemento remuneratório contemplado no art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 296/2009, de 14 de outubro: “Com fundamento no regime especial de prestação de trabalho, na permanente disponibilidade e nos ónus e restrições específicos da [CM], é atribuído aos militares um suplemento, designado por suplemento de [CM]” (SupCM).

⁵ Matéria a regulamentar nas FFAA, dado que o EMFAR não contempla o conceito de HT, entendido este como “[...] a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso” (art.º 108.º da LTFP).



4.2. (In)disponibilidades e Condicionamentos associados à parentalidade

4.2.1. Análise de quantitativos dos Ramos

Nesta subsecção analisa-se o impacto das (in)disponibilidades e dos condicionamentos decorrentes da PnP nos anos de 2018⁶ e 2019⁷, em termos de Redução de Pessoal (RdP)⁸, por ano, sendo indicado por Ramo, nos Quadros 2, 4 e 6, adiante apresentados. Nos Quadros, foram igualmente indicados os efetivos à data de 31 de dezembro de 2019; o valor percentual da RdP face aos últimos; e os efetivos fixados e autorizados para 2019, conforme o Decreto-Lei n.º 40/2019, de 22 de março.

Para a análise, consideraram-se os militares com registos de indisponibilidade ou de condicionamento por parentalidade, ou seja, os que gozaram de licenças por PnP e os que apresentaram um condicionamento ao abrigo dos Despachos, respetivamente, Ausências e Limitações⁹. Estes militares são doravante designados como Militares Condicionados (MILCOND), e os dias em que o militar está em MILCOND como DCOND.

Neste enquadramento, a quantificação dos DCOND pauta-se por duas considerações:

- Os dados providenciados pela Direção de Administração de Recursos Humanos, do Exército (DARH, *email*, 25 de janeiro de 2022, 12 de abril de 2022,), e pela Direção de Pessoal da FAP (DPFAP, *email*, 11 de março de 2022, 14 de março de 2022,) só contemplam Ausências;
- Inexistência de alguns registos de Limitações, como de situações de gravidez, na Marinha (Marinha, 2021).

4.2.1.1 Marinha

Da análise do Quadro 2, os maiores valores de RdP incidem, em termos de:

- Posto, no de segundo-sargento (2SAR) (4% dos efetivos; $n \approx 7$ militares por ano); seguido pelo segundo-tenente (2TEN) (3,6% dos efetivos; $n \approx 9$ militares por ano);
- Agregação de postos, na de primeiro-sargento (1SAR) e 2SAR (3,2% dos efetivos; $n \approx 44$); e

⁶Os ficheiros utilizados não incluem licenças ou dispensas iniciadas antes de 2018.

⁷A fim de manter controlada a variável estranha Pandemia COVID-19, foi considerado o ano pré-pandémico mais recente (2019).

⁸A RdP foi calculada através da divisão do “total dos DCOND correspondentes aos dois anos em estudo, 2018 e 2019, do conjunto dos militares de um dado posto, subcategoria ou categoria” pelo “valor de 730” (número total de dias daqueles anos). Corresponde, assim, ao valor médio naquele período. Os postos em que a RdP foi inferior a 1 militar/ano não são apresentados nos Quadros, ainda que os respetivos dados tenham sido considerados para a contabilidade relativa aos subtotais e totais considerados.

⁹ A Limitação corresponde a reduções ou flexibilidade de horários (e.g., dispensa para amamentação), e/ou limitação de exercício de funções militares (e.g., embarque, serviço de escala, participação em operações).



– Categoria, na das praças (1,9% dos efetivos; $n \approx 66$) e, de entre os oficiais, na subcategoria de oficial subalterno (OFSUB) (1,5% dos efetivos; $n \approx 13$).

Quadro 2 – RdP (DCOND/730), no período de 2018-19, na Marinha

Postos	RdP (por ano, e quando $n \geq 1$)	Efetivos (31DEZ19)	% Redução face aos efetivos	
CTEN	1,9	349	0,5%	
1TEN	3,1	355	0,9%	
2TEN	8,5	235	3,6%	
STEN/GMAR	1,7	270	0,6%	
1SAR	37,8	1236	3,1%	
2SAR	6,6	163	4,0%	
CAB	42,8	1866	2,3%	
1MAR	23,1	831	2,8%	
Categoria/Subcategoria	RdP (por ano)	Efetivos (31DEZ19)	% Redução face aos efetivos	Efetivos autorizados (2019)
Praças	66,2	3563	1,9%	4117
1SAR, 2SAR	44,4	1399	3,2%	
Sargentos (total)	44,8	2173	2,1%	2352
OFSUB	13,3	868	1,5%	
Oficiais Superiores (OFSUP)	2,4	816	0,3%	
Oficiais	15,6	1733	0,9%	1777
Total (militares)	126,6	7469	1,7%	8246

Fonte: Construído a partir dos dados da Direção de Pessoal da Marinha (DPM, 2021).

No total, para a Marinha (Quadro 2), registou-se uma diminuição, por motivo de parentalidade, de 1,7% dos efetivos (efetivos a 31 de dezembro de 2019, correspondentes a 90,6% dos autorizados).

Da análise do Quadro 3, verifica-se que, embora o total das MFEM condicionados (33,8%; $n=195$) seja inferior aos militares de sexo masculino (MMAS), a totalidade de DCOND associados às primeiras é superior (68,7%; $n=63534$).

Quadro 3 – Comparação entre MFEM e MMAS, em dias de condicionamento (período 2018-19)

	MFEM	MMAS
N.º de MILCOND	195	381
N.º de DCOND	63534	28902

Fonte: Construído a partir dos dados da DPM (2021).

Da análise do Gráfico 1, conclui-se que os DCOND por Limitações (traduzida, geralmente, em CTE) são 1,9 vezes superiores aos das Ausências ($n_{Limitações}=60608$; $n_{Ausências}=31828$).

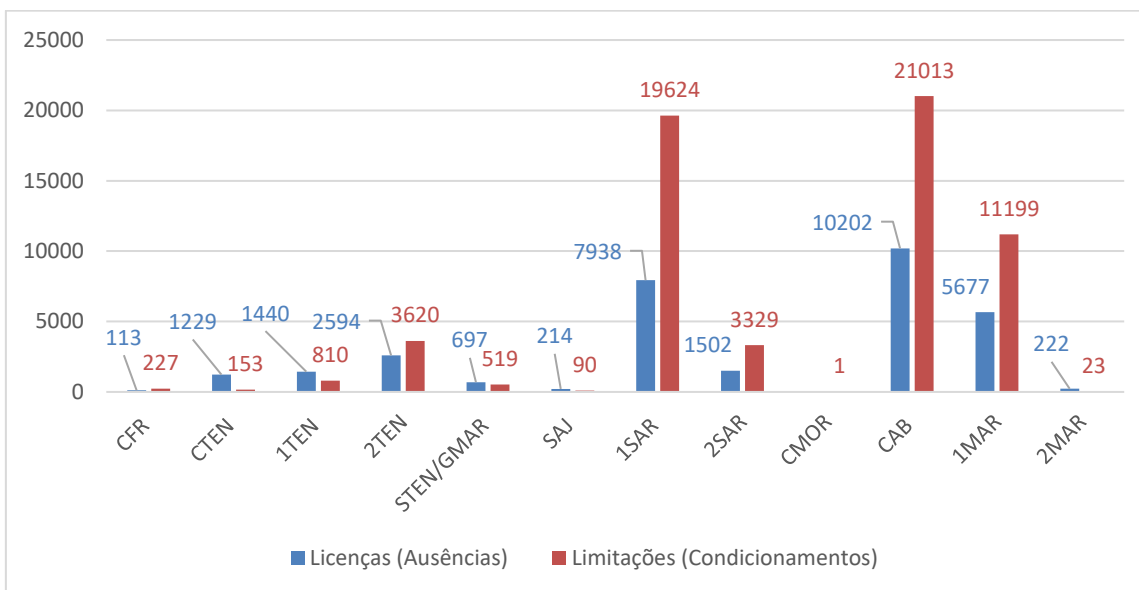


Gráfico 1 – Dias de Ausência versus Dias de Limitação (período 2018-19)

Fonte: Construído a partir dos dados da DPM (2021).

Do Gráfico 2, verifica-se que o agregado “monoparentalidade, situações em que ambos os pais são militares (com menores de 12 anos, filhos deficientes ou com doença crónica) e outros motivos”¹⁰, constitui a primeira fonte de Limitação por parentalidade (46%; n=27814 DCOND), e conduzem, na Marinha, ao CTE.

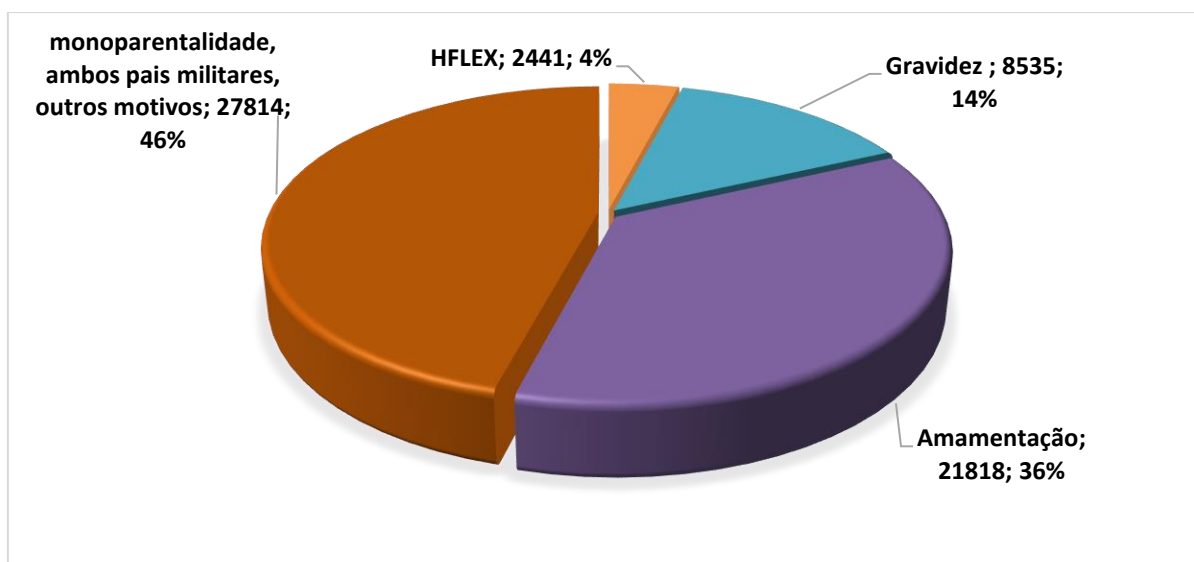


Gráfico 2 – Motivos das Limitações por parentalidade na Marinha

Fonte: Construído a partir dos dados da DPM (2021).

¹⁰ Outros motivos correspondem a casos pontuais em que o militar, ao abrigo da alínea c) do n.º 11 do DMAR, requer a concessão de CTE, a ser deferida mediante análise casuística. A dimensão destes casos é, contudo, residual no universo de atribuição de CTE (DPM, email, 02 de maio de 2022).



4.2.1.2 Exército

Da análise do Quadro 4, a RdP é diminuta, registando-se apenas valores acima de 1% dos efetivos nos postos de Capitão (CAP) (1,5%), Alferes (ALF) (1,5%) e 1SAR (1,1%); e na agregação de OFSUB/CAP (1,2%).

Quadro 4 – RdP por ano (DCOND/730), período de 2018-19, Exército

Postos	RdP (por ano, e quando ≥ 1)	Efetivos (31DEZ19)	% Redução face aos efetivos	
MAJ	3,6	502	0,8%	
CAP	8,3	524	1,5%	
TEN	2,2	418	0,5%	
ALF	5,1	325	1,5%	
SAJ	1,3	1122	0,1%	
1SAR	10,6	1048	1,1%	
2SAR	2,0	351	0,6%	
Subsargento/Furriel	2,3	577	0,4%	
1CAB	4,5	1048	0,4%	
SOLD	13,8	3503	0,4%	
Categorias, Subcategorias	RdP (por ano)	Efetivos (31DEZ19)	% Redução face aos efetivos	Efetivos autorizados (2019)
Praças	19,5	5416	0,4%	9079
1SAR, 2SAR, Furriel	14,9	2078	0,7%	
Sargentos (total)	16,2	3925	0,4%	4072
OFSUB/CAP	15,8	1335	1,2%	
OFSUP	3,9	1336	0,3%	
Oficiais	19,7	2737	0,7%	2872
Total	55,4	12078	0,5%	16023

Fonte: Construído a partir dos dados da DARH (2022).

No total, a RdP no Exército representou 0,5% da totalidade dos efetivos (efetivos a 31 de dezembro de 2019, correspondentes a 75,4% dos autorizados) (Quadro 4).

Da análise do Quadro 5, é nos MMAS que se regista o maior número de MILCOND (84,7%; n=514) e de DCOND (58,5%; n=23636).

Quadro 5 – Comparação entre MFEM e MMAS, em condicionamento, 2018 e 2019, Exército

	MFEM	MMAS
N.º de MILCOND	93	514
N.º de DCOND	16792	23636

Fonte: Construído a partir dos dados da DARH (2022).



4.2.1.3 Força Aérea

Da análise do Quadro 6, os valores de RdP só representam mais de 1% dos efetivos nos postos de CAP (2,2%), 1SAR (1,5%) e Tenente (TEN) (1,4%); e na agregação de OFSUB/CAP (1,4%).

Quadro 6 – RdP por ano (DCOND/730), período de 2018-19, FAP

Postos	RdP (por ano, e quando ≥ 1)	Efetivos (31DEZ19)	% Redução face aos efetivos	
MAJ	1,7	208	0,8%	
CAP	12,7	565	2,2%	
TEN	3,2	226	1,4%	
ALF	1,4	314	0,4%	
SCH/SMOR	1,7	234	0,7%	
SAJ	1,6	730	0,2%	
1SAR	15,2	1023	1,5%	
2SAR	2,2	223	1,0%	
CADJ	1,1	129	0,9%	
1CAB	1,9	589	0,3%	
Categories, Subcategorias	RdP (por ano)	Efetivos (31DEZ19)	% Redução face aos efetivos	Efetivos autorizados (2019)
Praças	4,7	1011	0,5%	1463
1SAR, 2SAR, Furriel	17,3	1702	1,0%	
Sargentos (total)	20,6	2666	0,8%	2581
OFSUB/CAP	17,3	1238	1,4%	
OFSUP	1,9	540	0,4%	
Oficiais (total)	19,2	1812	1,1%	1963
Total	44,6	5489	0,8%	6007

Fonte: Construído a partir dos dados da DPFAP (2022).

A RdP, no total, representou uma diminuição de 0,8% da totalidade dos efetivos na FAP (efetivos a 31 de dezembro de 2019, correspondentes a 91,4% dos autorizados) (Quadro 6).

Da análise do Quadro 7, é nos MMAS que se regista o maior número de dias de MILCOND (79,1%; n=531) e de DCOND (58,2%; n=18338).

Quadro 7 – Comparação entre MFEM e MMAS, em condicionamento, período de 2018-19, FAP

	MFEM	MMAS
N.º de MILCOND	140	531
N.º de DCOND	13180	18338

Fonte: Construído a partir dos dados da DPFAP (2022).



4.2.2. Caso de estudo da “Monoparentalidade e da Endogamia Matrimonial”, na Marinha

A caracterização da família militar aqui desenvolvida, relativa ao período de 2001-2019¹¹, ancora na evolução temporal das situações familiares que são enquadráveis por medidas de PnP no âmbito do DMAR, quando conjugadas com filhos menores de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica: a monoparentalidade e a EM.

Neste âmbito, observa-se um comportamento de crescimento do número total de MFEM entre 2001 (n=332) e 2011 (n=845), e uma certa tendência para “estabilizar” a partir daí até 2019 (n=815). Observa-se, ainda, que este quantitativo está mais associado ao número de MFEM nos Quadros Permanentes (QP), que, a partir de 2007 passou a ser superior às de Regime de Contrato (RC), e que, desde 2011 (com exceção para os anos de 2016 e 2018), se tem traduzido numa percentagem de 10%-12% face ao total de efetivos (Gráfico 3).

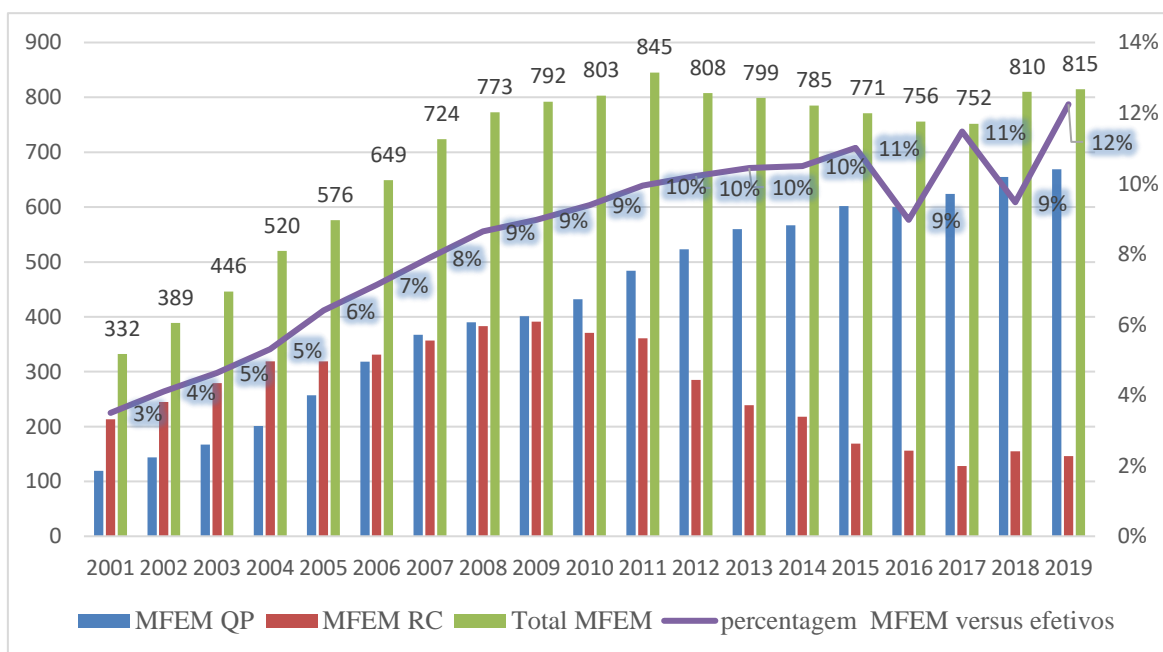


Gráfico 3 – Evolução das MFEM, Marinha, período de 2001-19

Fonte: Construído a partir de dados da DPM (2021).

Evolução temporal da monoparentalidade. Dos dados fornecidos pela Marinha, não se conseguiu discernir os militares, dos singulares e com filhos, que assumem a exclusiva

¹¹ Para este propósito, foi estudada uma “série temporal” de 19 anos, entre 2001 e 2019. Inicia a 2001 porque, não obstante a primeira incorporação de mulheres na Marinha ter ocorrido em 1992, a base de dados entre esse ano e 2000, apresenta um número significativo de falhas de registo de datas (44% de registos sem data em 1992, e 33%, em 2000), culminando na decisão de não considerar o período de 1992-2019. Termina em 2019, pela já supradita decisão de controlar potenciais efeitos associados à variável estranha Pandemia COVID-19, designadamente sobre a natalidade e ausências por confinamentos obrigatórios.



responsabilidade da parentalidade. Contudo, tomando como referência as evidências de Escarda (2013, p. 96), ainda que para o contexto espanhol, em que é geralmente a mulher quem encabeça a família monoparental, contabilizaram-se as mães militares, divorciadas, solteiras, separadas de facto ou viúvas (mães militares singulares), como heurística do número de famílias monoparentais, cuja evolução temporal é apresentada no Gráfico 4. De entre estas, identificam-se, ainda, as que incluem filhos menores de 12 anos (enquadráveis pelo ponto 10 do DMAR, referente às famílias monoparentais).

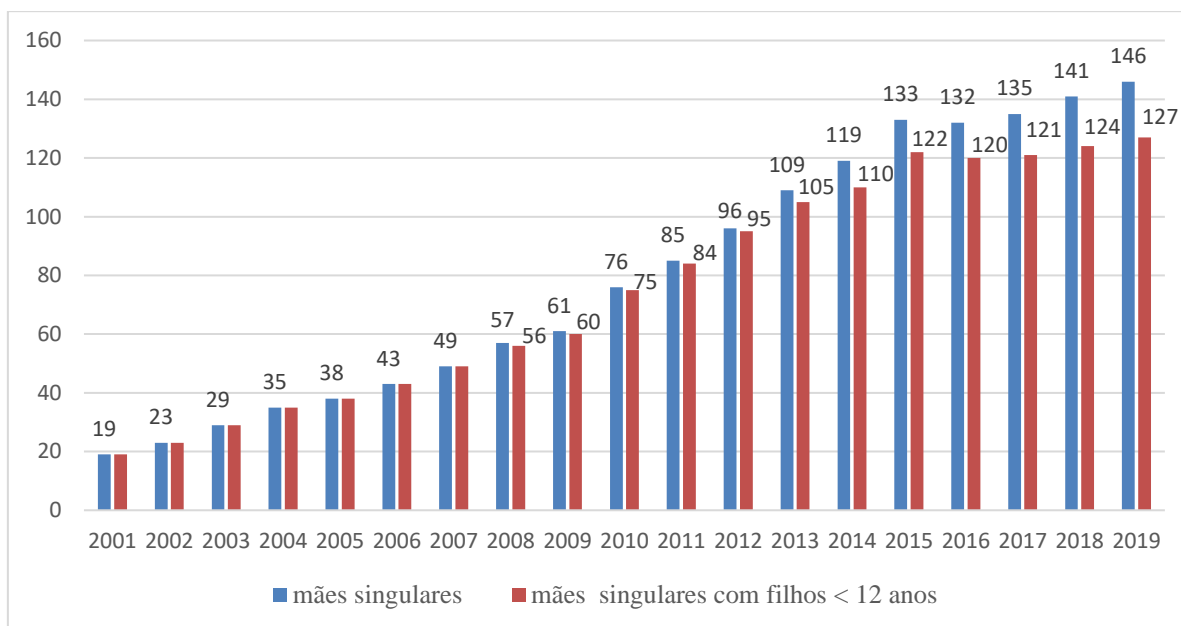


Gráfico 4 – Evolução das MFEM mães singulares, Marinha, período 2001-19

Fonte: Construído a partir dos dados da DPM (2022).

Da análise do Quadro 8, que cruza os dados dos Gráficos 3 e 4, verifica-se que as percentagens de mães singulares, no período de 19 anos, situam-se entre 0,2% e 2,0%, face aos efetivos totais (MFEM+MMAS), e entre 5,7% e 18,0% face às MFEM, sendo que os limites superiores destes intervalos – ligeira e logicamente mais baixos para aquelas que têm filhos até 12 anos –, se situam entre 0,2% e 1,7% face aos efetivos totais (MFEM+MMAS), e entre 5,7% e 16,1%, face às MFEM.



Quadro 8 – Percentagens das MFEM singulares face a totais de efetivos, período 2001-19

Ano	% de MFEM mães singulares...		% de MFEM mães singulares com filhos até os 12 anos	
	...face ao total de efetivos	...face ao total de MFEM	...face ao total de efetivos	...face ao total de MFEM
2001	0,2%	5,7%	0,2%	5,7%
2002	0,2%	5,9%	0,2%	5,9%
2003	0,3%	6,5%	0,3%	6,5%
2004	0,3%	6,7%	0,3%	6,7%
2005	0,4%	6,6%	0,4%	6,6%
2006	0,4%	6,6%	0,4%	6,6%
2007	0,5%	6,8%	0,5%	6,8%
2008	0,6%	7,4%	0,6%	7,2%
2009	0,6%	7,7%	0,6%	7,6%
2010	0,8%	9,5%	0,8%	9,3%
2011	0,9%	10,1%	0,9%	9,9%
2012	1,1%	11,9%	1,1%	11,8%
2013	1,3%	13,6%	1,2%	13,1%
2014	1,4%	15,2%	1,3%	14,0%
2015	1,7%	17,3%	1,6%	15,8%
2016	1,4%	16,7%	1,2%	15,2%
2017	1,8%	18,0%	1,7%	16,1%
2018	1,5%	17,4%	1,3%	15,3%
2019	2,0%	17,9%	1,7%	15,6%

Fonte: Construído a partir dos dados da DPM (2021).

Evolução temporal da Endogamia Matrimonial¹², Do Gráfico 5, que inclui os casos em que há dependentes menores de 12 anos, verifica-se que a EM aumenta 17 vezes entre 2001 e 2019.

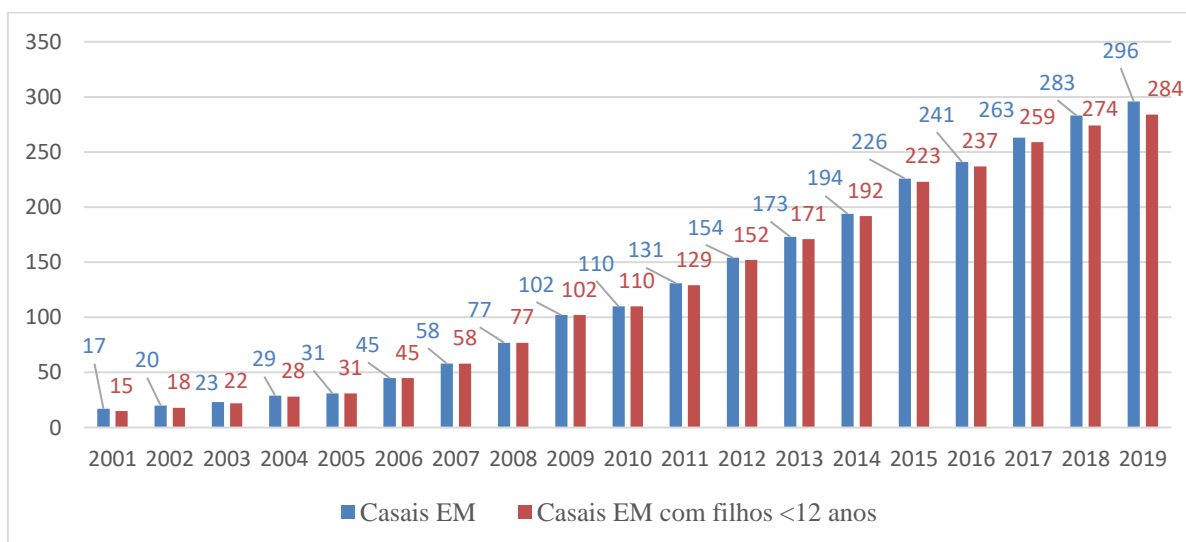


Gráfico 5 – Evolução da EM, Marinha, período 2001-19

Fonte: Construído a partir dos dados da DPM (2021).

¹² Com base nos dados providenciados, apenas se conseguiu identificar cônjuges ou parceiros da Marinha, admitindo-se que o fenómeno possa ser maior.



Da análise do Quadro 9, verifica-se igualmente que a percentagem de militares em EM entre os casados ou em União de Facto (UF) subiu de 0,3% (2001) para 6,7% (2019), acompanhando-se por um expectável crescimento de EM com de filhos menores de 12, que passou 0,5% (2001) para 10,4% (2019).

Quadro 9 – Percentagem de EM, entre militares casados e UF, período 2001-19

Ano	Militares casados ou UF			
	Militares casados ou UF	% de militares EM entre os casados ou UF	Militares casados ou UF com filhos <12 anos	% de EM com filhos, entre os casamentos ou UF (com filhos <12 anos)
2001	5164	0,3%	3047	0,5%
2002	5018	0,4%	2969	0,6%
2003	4847	0,5%	2880	0,8%
2004	4748	0,6%	2818	1,0%
2005	4288	0,7%	2683	1,2%
2006	4370	1,0%	2707	1,7%
2007	4402	1,3%	2716	2,1%
2008	4404	1,7%	2717	2,8%
2009	4448	2,3%	2732	3,7%
2010	4354	2,5%	2740	4,0%
2011	4275	3,1%	2734	4,7%
2012	4152	3,7%	2741	5,5%
2013	4190	4,1%	2734	6,3%
2014	4225	4,6%	2772	6,9%
2015	4229	5,3%	2829	7,9%
2016	4174	5,8%	2784	8,5%
2017	4272	6,2%	2784	9,3%
2018	4386	6,5%	2779	9,9%
2019	4433	6,7%	2726	10,4%

Fonte: Construído a partir dos dados da DPM (2021).

4.2.3. Caso de estudo do Curso de Promoção a Oficial Superior

A escolha deste caso de estudo, entre vários outros possíveis, decorre dos factos do CPOS constituir uma condição especial de promoção, e de abarcar oficiais do posto de primeiro-tenente (1TEN) /CAP, em que, pela faixa etária, é expectável que a incidência de pais ou mães seja significativa; e de poder ser adiado por licença por PnP.

CPOS Marinha. Entre 2017 e 2021, houve apenas registo de um adiamento por parentalidade, uma MFEM de entre um conjunto de 286 nomeados ($n_{MMAS}=221$; $n_{MFEM}=65$) (DPM, *email*, 10 de março de 2022).

CPOS Exército. Entre 2018 e fevereiro de 2022, os pedidos de adiamento, por parentalidade, registados foram diminutos, especificamente $n_{MFEM}=2$ (4,3%; $N=47$) e $n_{MMAS}=5$ (1,0%; $N=483$) (DARH, *email*, 14 de março de 2022).



CPOS FAP. Entre 2017 e 2021, o número de oficiais que solicitam o adiamento do CPOS, por parentalidade, foi de $n_{MFEM}=7$ (6,8%; $N=103$) e $n_{MMAS}=31$ (6,2%; $N=504$) (DPFAP, *email*, 30 de janeiro de 2022).

4.3. Análise das entrevistas

Da análise das respostas sintetizadas no Apêndice C e no que respeita ao regime normativo da PnP, a maioria dos entrevistados (83,3%; $n=5$) expressou o entendimento positivo sobre a sua adequabilidade. Como referiu J.M. Saramago (entrevista por *email*, 14 de fevereiro de 2022): “[...] A realidade mostra que o atual enquadramento normativo tem sido bem acomodado no meio militar”.

Relativamente à CM, L.M. Morais (entrevista presencial, 10 de fevereiro de 2022) relevou a necessidade de se rever a BGECM, assinalando que há “[...] espaço para conciliação entre o estabelecido para a CM, designadamente a permanente disponibilidade para o serviço, e o estabelecido no CT, devendo essa permanente disponibilidade ser salvaguardada por questões de ordem operacional e situações como estados de sítio”.

Concernente ao EMFAR, relevam-se que:

- “A existência de um só artigo, sobre [a PnP, que], é manifestamente insuficiente, apesar das remissões para o [CT]” (J.M. Saramago, *op. cit.*);
- Este diploma proporciona uma “[...] adequação ao [CT, ao prever] a suspensão do exercício de direitos no âmbito da parentalidade [...] quando estiver em causa a prossecução das missões das [FFAA]” (J.R. Figueiredo, entrevista presencial, 28 de fevereiro de 2022);
- Seria exetável que, neste diploma, estivessem vertidos “[...] todos os aspetos de carreira, isto é, a aplicação subsidiária de direitos laborais, que, sem a avaliação da sua propriedade com a CM, é estranha e disfuncional [...]” (A.J. Serrano, entrevista por *email*, 26 de fevereiro de 2022).

Na avaliação do impacto das medidas de PnP, foram indicados efeitos positivos pela maioria dos entrevistados (83,3%; $n=5$), seja em termos de motivação e de bem-estar do pessoal, logo no cumprimento da missão, seja de atratividade e de retenção. Uma “positividade” também vincada face ao atual desafio demográfico que Portugal enfrenta, o qual deve ser percebido como “um desígnio estratégico nacional e, como tal, as medidas que concorram para a sua concretização, devem constituir uma prioridade” (M.H. Carreiras, entrevista presencial, 23 de fevereiro de 2022).

De acordo com J.R. Figueiredo (*op. cit.*), o impacto na Marinha, reflete-se sobretudo na (in)disponibilidade no serviço embarcado, de um a mais anos das MFEM, enquanto para



os MMAS, se reduz substancialmente para cerca de um a três meses de indisponibilidade, sem que o militar deixe de integrar a escala de embarque. Contudo, A. J. Serrano (*op. cit.*) considera que o “[...] produto operacional está resguardado dos inconvenientes da ausência de militares em licença parental pela implementação de medidas de mitigação, [mas existem] tarefas de preparação que são necessariamente afetadas [...] aumentando os riscos para o sucesso da missão”.

No Exército, este assunto “[...] tem sido compreendido pelos militares e pelas respetivas cadeias de comando, com normalidade e tranquilidade, quer em território nacional quer em missões no estrangeiro, sem comprometer a missão do Exército” (J.M. Saramago, *op. cit.*).

Na FAP, tal impacto “[...] existe pelo facto do número dos seus efetivos não corresponder às reais necessidades do ramo; se [os efetivos] fossem os adequados, e que correspondessem aos que têm sido indicados pela FAP, as consequências seriam residuais” (L.M. Morais, *op. cit.*).

Respeitante aos SIP – percebidos como de grande importância, porque possibilitam “[...] caracterizar a situação familiar dos militares, [e essa é uma] condição necessária para a adequada implementação de medidas e políticas no âmbito da [PnP] e da conciliação entre a vida profissional e familiar” (M.H. Carreiras, *op. cit.*) – o Exército tem “[...] as informações [...] disponíveis nas plataformas digitais em uso, à exceção do regime da [UF] [...], não se [visualizando assim] necessidade de alteração” (J.M. Saramago, *op. cit.*). Por seu lado, a FAP identifica esta área como objeto “[...] de melhoria [...]. A evolução pretendida é a de tornar os sistemas mais prescritivos e preditivos, que apoiem a devida análise e o apoio da decisão, deixando de ser meros repositórios de dados” (L.M. Morais, *op. cit.*).

4.4. Síntese Conclusiva e resposta à Questão Derivada 1

Pelo analisado, e em resposta à Questão Derivada (QD) 1, *Como se caracterizam as medidas de proteção na parentalidade nas FFAA portuguesas?*, conclui-se que estas, tal como previstas no EMFAR e nos Despachos, são conformes com o preconizado pelo CT e proporcionam uma resposta adequada ao contexto militar, ainda que não seja linear a conciliação da instituição familiar, protegida por um quadro legal de natureza civil, que produz indisponibilidade do exercício funcional, e da militar, que, em prol do imperativo da DN, e da CM daqueles que nela servem, requerem uma disponibilidade permanente para o serviço.



Da análise dos Despachos, conclui-se, ainda, que é nas medidas para as famílias monoparentais e em que ambos os pais são militares, que se encontra a principal diferença, em concreto, nos limites de idade das crianças estabelecidos para dispensas (Limitações), de 12 anos, na Marinha, e 16 no Exército e FAP, aspeto fundamental associado à questão do embarque.

As evidências recolhidas permitem, ainda, concluir que o impacto das medidas de proteção sobre a disponibilidade de pessoal, em termos de RdP, é diminuto, e, ainda que registando alguma variabilidade entre os Ramos, não ultrapassa os 3,2%. Em concreto:

– Na Marinha, a maior expressão (cujo principal motivo residiu nas Limitações e não nas Ausências) ocorreu no agregado dos postos 1SAR/2SAR, (3,2%), seguindo-se as praças (1,9%) e os OFSUB (1,5%); e correspondeu a 1,7% do total dos efetivos, estes à data de 31 de dezembro de 2019. A RdP, neste Ramo, reflete-se na diminuição de pessoal para embarque.

– No Exército e FAP, a RdP, apenas decorrente de Ausências, uma vez que as Limitações não são registadas de forma centralizada, foi inferior a 1% do total dos efetivos (à data de 31 de dezembro de 2019), e, numa análise por categorias ou agregado de postos, apenas ultrapassou a unidade percentual em OFSUB/CAP (1,2% no Exército e 1,4% na FAP).

No que respeita a modalidades familiares potencialmente associadas às Limitações, a monoparentalidade (*cf.* heurística supra explicitada, em mães militares singulares) e a EM são fenómenos que na Marinha têm vindo a crescer: em 2001, a EM representava 0,3% entre os militares casados ou em UF, e, em 2019, 6,7%; em 2001, 5,7% das MFEM eram mães singulares; em 2019, essa percentagem passou a ser 17,9%. Estas situações, quando conjugadas com a presença de menores de 12 anos ou filhos com deficiência ou doença crónica, são uma das principais causas das Limitações registadas e motivam CTE. Ou seja, ainda que a RdP tenha uma expressão percentual diminuta, verifica-se um crescimento sustentado e significativo deste tipo de famílias, que potenciam Limitações.

Conclui-se, por último, que o impacto da parentalidade foi igualmente diminuto na formação (em concreto, no CPOS), com percentagens de 6% na FAP, 1% no Exército, e 0,3% na Marinha.



5. Medidas de proteção na parentalidade implementadas em FFAA de países aliados

Neste capítulo são estudados os modelos de regime de PnP das FFAA espanholas, alemãs e francesas.

5.1. Espanha

As medidas de PnP nas FFAA espanholas encontram-se compiladas no documento designado como *Aplicación de las Medidas de Conciliación en Las Fuerzas Armadas*, elaborado no âmbito do Ministério da Defesa de Espanha (MDE, 2022), e baseiam-se num edifício legal e normativo, composto por um conjunto de diplomas legais específicos à instituição militar, que respeita o princípio transversal da salvaguarda das necessidades de serviço:

[...] los militares estarán en disponibilidad permanente para el servicio, [...] las exigencias de esa disponibilidad se adaptarán a las características propias del destino y a las circunstancias de la situación, y que las necesidades del servicio prevalecerán sobre las fechas y duración de los permisos, vacaciones y licencias, si bien, las limitaciones que se produzcan deben estar razonadas, y que la aplicación del criterio de necesidades del servicio se hará siempre de forma justificada, motivada e individualizada [...]. (preâmbulo da *Orden DEF/253/2015*, 9 de fevereiro)

Nas medidas do regime espanhol, distinguem-se, sobretudo, dois aspetos:

– Flexibilização e redução do horário de trabalho, em que esta redução “[...] es el derecho del que disfruta el militar por el tiempo determinado [...] con la finalidad de conciliar su vida personal, familiar y profesional [...]” (artigo 9.º da *Orden DEF/253/2015*), acarretando, porém, uma diminuição remuneratória, proporcional, excetuando em alguns casos, como o apoio a familiar de primeiro grau por enfermidade muito grave (MDE, 2022, pp.50-64). A redução pode ser gozada pelo militar com dependentes menores de 12 anos, e a sua concessão implica, automaticamente, a exoneração de escalas de serviço, ou de operações, quando a idade daqueles for inferior a quatro anos (MDE, 2022, pp.48, 56-57). A flexibilização do horário, por outro lado, envolve o ajuste do período em que é obrigatória a presença do militar, podendo ser auferida para quem tenha também a seu cargo menores de 12 ou filhos com deficiência (art.º 8.º da *Orden DEF/1363/2016*, de 28 de julho). Ambas as medidas têm como base o HT definido para os militares, cuja referência primária é a *jornada general*, com uma duração de 37,5 horas por semana (art.º 5.º da *Orden*



DEF/1363/2016). As necessidades de serviço podem, porém, implicar alterações à supradita *jornada general* ou a adoção de jornadas especiais (art.º 3.º, 4.º e 6.º da *Orden DEF/1363/2016*). O Apêndice F inclui uma relação das principais jornadas e respetivas reduções, bem como de outras medidas adicionais.

– Regime das licenças e de dispensas, em que se destaca (MDE, 2022, pp. 33-39, 44-48):

- Um ano de idade da criança, para o limite temporal para a dispensa para amamentação;
- Licença por Gestação, para as grávidas a partir da semana 37 de gravidez (na gravidez múltipla, a partir da 35.^a);
- A igualização das licenças iniciais dos pais e das mães, traduzida pela obrigatoriedade para ambos das seis semanas de licença após o parto; e o direito comum do gozo de 16 semanas de licença inicial.

5.2. Alemanha

As medidas de PnP das FFAA alemãs materializam-se em vários diplomas legais, entre leis federais e portarias, que são específicas ao Ministério Federal da Defesa (MFD) e aos militares. O edifício legal e normativo encontra-se sumarizado nos Requisitos Centrais para a Compatibilidade da Família com o Trabalho/Serviço, o *Zentrale Vorgaben für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst für alle Statusgruppen*, (MFD, 2018, p. 1)¹³.

O modelo alemão caracteriza-se, globalmente, pelas seguintes vertentes:

– Comunicação, refletida no incentivo que é dado ao diálogo entre superiores e subordinados – em que os primeiros não só devem discutir os assuntos em matéria de reconciliação com os segundos, como ainda ter a iniciativa de o fazer – e à preocupação em informar com antecedência os militares dos seus destacamentos, com uma notificação prévia de seis meses antes do movimento (MFD, 2018, pp. 7, 10).

– Proteção da maternidade, traduzida em duas grandes salvaguardas: da mãe não poder ser chamada ao serviço no período entre as seis semanas antes da data estimada do parto, e oito semanas depois (MFD, 2018, p. 15)¹⁴; e na dispensa de amamentação, fixada até aos 12 meses da criança (MFD, 2020).

¹³ O Apêndice G incorpora uma relação de vários diplomas legais e de medidas adicionais.

¹⁴ Extensível às 12 semanas depois do parto, em caso de gémeos ou crianças com deficiência (*Familienportal*, 2022).



– Licença parental, para mães e pais que pretendam chamar a si o cuidado dos filhos (*Familienportal*, 2022), podendo ser gozada pela mãe, pelo pai ou por ambos até a criança atingir os três anos. No caso dos militares, implica a abolição da remuneração, embora, durante a licença, possam trabalhar a TP, desde que fora da estrutura das FFAA alemãs e não excedendo as 30 horas semanais (MFD, 2018, p.22). É sujeita a revogação por razões imperiosas de defesa (MFD, 2018, pp.17-22).

– Flexibilidade do regime de trabalho, nas FFAA alemãs, que tem como objetivo proporcionar modelos de trabalho que permitam (re)conciliar a vida familiar com a profissional, salvaguardando, porém, as necessidades de serviço (MFD, 2018, p. 26). A sua aplicabilidade é enquadrada pela definição de um HT de referência para os militares, de 41 horas semanais (art.º 30.º da Lei sobre o Estatuto Jurídico dos Militares, de 19 de março de 1956), sendo reduzida para 40, para os progenitores de menores de 12 anos (art.º 5.º da Portaria sobre o Horário de Trabalho dos Militares, de 16 de novembro de 2015), e compreende sobretudo três instrumentos:

- TP, a ser concedida ao militar que tenha um dependente com idade inferior a 18 anos, por um período um máximo de 12 anos, implicando uma redução proporcional da remuneração (MFD, 2018, p. 18; MFD, 2020). A duração concedida para o TP pode ser revogada ou o número de horas de trabalho ser incrementado por razões imperativas de serviço (art.º 30.º da Lei sobre o Estatuto Jurídico dos Militares);
- HFLEX, modalidade em que há um período diário em que a presença é obrigatória no serviço, e outro em que há flexibilidade para o militar gerir o seu tempo, tendo como referência o número máximo admissível de horas diárias de trabalho e os limites para o início e o fim do horário diário de trabalho (art.º 16.º da Portaria sobre o Horário de Trabalho dos Militares);
- Teletrabalho, percebida como uma solução para a conciliação entre a vida familiar e a profissional, especialmente em situações temporárias de emergência (MFD, 2018, pp. 37-38).

5.3. França

Nas FFAA francesas, as medidas de PnP têm como base legal o *Code de la Défense* (CD) (Ordonnance n.º 2004-1374, de 20 de dezembro de 2004), cuja versão atualizada se encontra *online* (Légifrance, 2022a). Este Código compreende uma compilação estruturada dos artigos legais e normativos que se aplicam à DN, provenientes de diversos diplomas,



incorporando o *Statut Générale des Militaires* (Légifrance, 2022a), que contempla as licenças de paternidade, maternidade e de acolhimento da criança, a gozar pelos militares, e que, de acordo com o seu art.º L.4138-4, têm a mesma duração dos da função pública.

O modelo francês pauta-se pelas seguintes vertentes¹⁵:

– Inexistência de uma definição de HT para os militares, relevando-se o princípio da sua disponibilidade permanente, conforme o art.º L 4121-5 do CD;

– Licença de maternidade, que é atribuída à mãe, com uma duração variável em função do número de filhos (16 semanas no caso do nascimento do primeiro ou segundo filho, e 26 a partir do terceiro); e inclui um período anterior (parcialmente obrigatório) à data prevista para o parto (seis semanas antes, até dois filhos, e a partir do terceiro filho, oito semanas antes) (n.º 1 da Instrução 230430/DEF/SGA/DRH-MD/SPGRH/FM/1, de 28 de maio de 2008);

– Licença de paternidade a conferir aos pais, no total de 25 dias (art.º L4138-4 e R4138-5 do CD, conjugados com o art.º L. 1125-35 do *Code du Travail* (CTR));

– Dispensa para amamentação, com uma duração até um ano de vida da criança (art.º R4138-4 do CD conjugado com o art.º L1125-30 do CTR);

– Licença parental, que pode ser gozada pelo progenitor até a criança atingir a idade dos três anos, com cessação temporária da atividade a favor da educação do seu filho, não sendo remunerada (art.º L.4138-14 do CD).

5.4. Análise das Entrevistas

Comparativamente ao implementado pelas congéneres estrangeiras, e salvaguardando-se o cuidado de não agir de forma cega, importando-se “[...] receitas de outros países, sem um conhecimento da realidade nacional [...]” (M.H. Carreiras, *op. cit.*), surgem, por um lado, posições de reserva à adoção do TP e/ou HFLEX pelo facto de necessitar “[...] de ajustamentos no edifício legislativo [...]” (V.M. Hilário, entrevista por *email*, 14 de fevereiro de 2022) e pelas consequências de ordem pecuniária, por poder “[...]ser difícil de implementar em Portugal devido à consequente redução de vencimento, que já é mais baixo que na Alemanha” (L.M. Morais, *op. cit.*). E, por outro lado, a perspetiva diversa de que “[...] é possível adotar-se os modelos alemão ou espanhol, considerando [o horário normal de serviço das unidades e órgãos], salvaguardando, porém, medidas especiais relativamente a cargos e funções que exijam um empenhamento diferente [...]” (J.M. Saramago, *op. cit.*).

¹⁵ O Apêndice H apresenta medidas adicionais relativas às FFAA francesas.



5.5. Síntese Conclusiva e resposta à Questão Derivada 2

Pelo exposto, em resposta à QD2, *Como se caracterizam as medidas de proteção na parentalidade nas FFAA de países aliados?*, conclui-se que:

– Nos três regimes considerados, existe um quadro legal que regulamenta especificamente a PnP na instituição militar, que, embora tendo como referência a legislação civil, não apresentam ambiguidades como as decorrentes de uma expressão do tipo “com as necessárias adaptações”.

– Existe a flexibilização do HT, incluindo TP, na Alemanha e em Espanha, mas inexistente em França, que vai ao encontro do estipulado em termos de conciliação entre a vida profissional e a familiar na Diretiva (UE) 2019/1158.

– Existe a Licença Parental, de três anos, em vigor na Alemanha e França, com abolição de vencimento.

– As opções por parte dos militares, quanto à conciliação entre a vida profissional e a familiar, são mais alargadas na Alemanha, país que proporciona ao militar o gozo de licenças ou de TP por um período prolongado, mas com implicações pecuniárias.

– Em matéria de equidade entre regimes de licenças dos pais e das mães, o sistema alemão tem um enfoque na proteção da maternidade, sendo omissa a respeito de licenças de carácter obrigatório a conceder ao pai; enquanto o espanhol iguala as licenças iniciais do pai e da mãe, incluindo os períodos obrigatórios, numa linha mais consentânea com a Diretiva (UE) 2019/1158. O regime francês não é tão igualitário quanto o espanhol, mas prevê a licença de paternidade do pai, com uma duração até aos 25 dias.

– A dispensa para amamentação tem como limite temporal os 12 meses de idade da criança.

– Existe a obrigatoriedade de gozo de licença pela mãe antes do nascimento, no francês e alemão, e a licença por gestação, no espanhol.

– Comunicação que, na Alemanha, frisa o diálogo das chefias com os militares em matéria de PnP, e impõe regras para o aviso antecipado para o seu destacamento.



6. Conciliação do regime de proteção na parentalidade com as necessidades do serviço militar, e resposta à Questão Central

Pelo até aqui estudado, e em resposta à QC, *Como otimizar a conciliação do regime de proteção na parentalidade com as necessidades do serviço militar?*, conclui-se que a otimização compreende as seguintes ações:

– Em consonância com o art.º 102.º do EMFAR, incorporar neste diploma um conjunto de artigos sobre as medidas de PnP aplicáveis aos militares a fim de cobrir devidamente a sua complexidade, tendo como referência as medidas constantes nos Despachos. Estas ganhariam o peso de um diploma legal, e clarificar-se-iam as chamadas “adaptações necessárias” a aplicar aos militares. Os Despachos, seriam por sua vez, simplificados e ajustados em consistência, focando-se nas especificidades dos Ramos, evitando-se a perda de uma linha ajustada às suas necessidades e idiossincrasias.

– No articulado legal a incorporar no EMFAR, ter em consideração as oito medidas constantes no Quadro 10, elaboradas na sequência da análise efetuada do que está implementado nos países aliados estudados e perante a necessidade de se harmonizar as principais diferenças existentes entre os Despachos.

**Quadro 10 – Medidas a considerar em diploma legal aplicável aos militares, especificamente, no EMFAR**

Matéria	Medidas
1. Limite de idade dos filhos	Fixar os 12 anos, e não os 16, como o limite da idade da criança para efeitos de CTE, dispensas de serviço de escala ou atividade operacional, nas situações de famílias monoparentais ou em que ambos os pais são militares (em linha com os art.º 49.º, 55.º e 56.º do CT).
2. Dispensa para Amamentação	Fixar os 12 meses da criança como limite temporal para a dispensa para amamentação, <i>cf.</i> os regimes dos países aliados; se tal não for viável face ao previsto no art.º 47.º do CT, considerar a perda do SupCM ¹⁶ a partir daquele limite no caso da MFEM continuar a auferir da dispensa.
3. HFLEX e TP	Considerar os regimes de HFLEX e TP para os militares, em matéria de PnP, mas de forma casuística e nos moldes considerados no ponto 11 do DMAR. Haverá lugar à perda do SupCM, dado que a aplicação destas modalidades de HT é feita em detrimento da disponibilidade permanente para o serviço. No TP, considerar uma redução proporcional do vencimento como a aplicada aos trabalhadores com vínculo público nas mesmas circunstâncias (DGAEP, 2022a). Para o HT, considerar o período normal de trabalho de 35 horas semanais (art.º 105.º do LTFP), sendo a plataforma fixa determinada pelo Comando, em consonância com o HT em vigor na unidade.
4. Licença para assistência a Filhos/ Licença parental complementar/ Redução do tempo de trabalho para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou oncológica	Considerar a: <ul style="list-style-type: none">– Licença para assistência a filho <i>cf.</i> art.º 52 do CT, sem vencimento (não se prevê atribuição de subsídio para esta licença (DAGEP, 2022b)), sendo um instrumento próximo da Licença Parental implementada em França e Alemanha.– Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou oncológica (art.º 53. do CT), com perda do SupCM;– Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica (art.º 54.º do CT), mas sem perda do SupCM;– Licença parental complementar (art.º 51.º do CT) com perda de SupCM, em qualquer das suas modalidades. Na de TP, aplica-se uma redução proporcional do vencimento. A perda de SupCM na licença complementar e na de assistência a filho com deficiência decorre da complementaridade destes instrumentos face às licenças iniciais, e ao facto de resultarem, primariamente, de uma decisão do militar em dedicar-se ao exercício da parentalidade em detrimento da sua CM e das funções militares; o próprio regime de proteção social convergente prevê a atribuição de um subsídio inferior à remuneração de referência nestes dois casos (DGAEP, 2022b), o que corrobora, em certa medida, com o seu carácter complementar.
5. Proteção da maternidade anterior ao parto	Criar uma licença na fase última da gravidez, a gozar sem detrimento da inicial da mãe, e à imagem da licença por gestação do regime espanhol. Corresponde a uma medida que implicaria uma alteração do CT, que apenas prevê a possibilidade da licença parental exclusiva da mãe poder iniciar trinta dias antes do parto (art.º 41.º do CT).
6. Comunicação	Contemplar o dever do militar em comunicar ao Comando todas as alterações de circunstância relevantes para a aplicação dos instrumentos de PnP, bem como os planeamentos e o gozo dos direitos neste âmbito, conforme ponto 5 do DMAR. Ao Comando competirá posteriormente transmitir esta informação ao Órgão de Gestão de Pessoal (OGP).
7. Conceitos de Militar Puérpera e de família monoparental	Harmonizar o conceito de Militar puérpera, <i>cf.</i> o art.º 36.º do CT, para 120 dias, bem como o de família monoparental, à imagem do regime espanhol, sendo “[...] la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado, responsable exclusivo de su cuidado y atención, como consecuencia de viudedad, divorcio o separación con un régimen de guarda y custodia exclusiva del menor, abandono familiar del otro progenitor, madres solteras o adopción por parte de personas solteras [...]” (MDE, 2022, p.60).
8. Necessidades de serviço	Salvaguardar o princípio transversal das necessidades de serviço militar, incluindo a possibilidade de se revogar a concessão de HFLEX e TP.

¹⁶ Dado que o SupCM “[...] é remunerado por inteiro e em prestação mensal única a todos os militares [...]” (art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 296/2009), a possibilidade de não ser pago ou contabilizado exigirá alterações à lei.



– Assegurar os efetivos necessários aos Ramos considerando a RdP anual causada pelas Ausências e Limitações, entrando assim no cálculo das necessidades e dos efetivos autorizados. Frisa-se que o impacto desta Redução é majorado quando os efetivos se encontram abaixo das necessidades (quanto maior for o défice de pessoal nas FFAA, menor será a capacidade de se conciliar a PnP com as necessidades do serviço militar).

– Promover o diálogo sistemático entre a instituição e comandos, por um lado, e os militares, por outro, a fim de se encontrarem soluções que maximizem a conciliação.



7. Conclusões

A PnP corresponde a uma obrigação legal, encontra-se consagrada na CRP, e trata-se de um elemento a considerar na motivação do pessoal, bem como no recrutamento e na retenção nas FFAA. É também uma medida fundamental face ao desafio demográfico que o país enfrenta. Produz, porém, indisponibilidade ou condicionamento dos militares para o serviço, quando a CM se caracteriza por uma permanente disponibilidade e a DN exige uma elevada prontidão de dispositivos e de forças militares.

A conciliação entre a PnP e as necessidades do serviço militar, o tema deste TII, torna-se assim premente, tanto mais quando se verifica um défice de efetivos nas FFAA, e face à incorporação das mulheres e ao crescimento de fenómenos como a monoparentalidade ou a EM.

No respeitante ao procedimento metodológico, esta investigação seguiu um raciocínio com abordagem indutiva, baseado numa estratégia mista e num desenho de pesquisa de estudo de caso.

No que respeita ao OE1 do estudo, *Analisar as medidas de proteção na parentalidade nas FFAA portuguesas*, e a associada QD1, concluiu-se:

– Que as medidas PnP, tal como previstas no EMFAR e nos Despachos, proporcionam uma resposta adequada ao contexto militar, e as diferenças que apresentam entre si são pontuais, podendo ser harmonizadas. Contudo, a divergência entre o quadro legal, de natureza civil, proporcionado pelo CT, que produz indisponibilidade (total ou parcial), e as necessidades do serviço militar e a CM, pautadas por uma disponibilidade permanente para o serviço, não se encontra resolvida juridicamente, ainda que o EMFAR preveja a suspensão do exercício de direitos de PnP por necessidades de ordem operacional.

– Que a maior RdP atinge a Marinha, traduzindo-se em 1,7% do total dos efetivos, decorrendo principalmente de Limitações (e.g., dispensas para amamentação, gravidez, CTE), que subtraem pessoal para embarque. As situações familiares em que ambos os pais são militares e as famílias monoparentais, em particular, constituem uma das principais causas para esta subtração. Neste ponto, releva-se que as mães militares singulares (como heurística da monoparentalidade) em 2019, já constituíam 17,9% do total das MFEM naquele Ramo. Tal pode afigurar ou potenciar um grau acrescido de dificuldade na conciliação entre a vida militar e a familiar na instituição militar. No Exército e na FAP, a RdP calculada baseia-se exclusivamente nas licenças (Ausências), sendo residual, 0,8% para a FAP, e 0,5% para o Exército.



– Que, em termos de formação, e com base no caso de estudo do CPOS, o impacto da PnP, refletido por pedidos de adiamento, é diminuto, tendo, porém, maior expressão na FAP.

No que respeita ao OE2, *Analisar as medidas de proteção na parentalidade nas FFAA de países aliados*, e a associada QD2, concluiu-se que a PnP aplicável às FFAA espanholas, alemãs e francesas, encontra-se vertida em toda a sua complexidade em legislação específica à instituição militar, sendo de assinalar cinco aspetos adicionais:

– Uma latitude alargada do militar em optar por licenças ou TP para o exercício da parentalidade, por períodos longos, mas com implicações de ordem pecuniária, existente na Alemanha, e, em menor grau, na Espanha;

– A adoção de flexibilidade e redução de horários, na Espanha e Alemanha;

– O limite temporal para a dispensa por amamentação, de um ano de vida da criança (Espanha, França e Alemanha);

– A abordagem igualitária de licenças iniciais para pais e mães, na Espanha, ao contrário da Alemanha, onde se dá prioridade à proteção da maternidade;

– O enfoque da PnP na fase final da gestação, consubstanciado pela obrigatoriedade de gozo de licenças (Alemanha e França) ou pela existência de licenças por gestação (Espanha).

Com base no estudo do OG, *Propor contributos para otimizar a conciliação do regime de proteção na parentalidade com as necessidades do serviço militar*, associado à QC, concluiu-se que esta otimização passa por uma ação alicerçada, sobretudo, em dois vetores:

– O jurídico, com o incorporar do núcleo do quadro normativo das medidas de PnP, constantes nos Despachos, no EMFAR, em articulação com o estipulado no seu art.º 102.º (que seria ajustado em conformidade). Uma intervenção que permitiria conferir a força de um diploma legal, eliminar ambiguidades decorrentes da remissão geral à legislação civil, e clarificar “as necessárias adaptações” na sua aplicabilidade aos militares. Neste novo articulado, as poucas diferenças entre Despachos seriam harmonizadas, como o limite de idade das crianças para efeitos de dispensas em situações de família monoparental ou em que ambos os pais são militares (a fixar nos 12 anos). O HFLEX e TP seriam regulamentados, e a sua aplicação implicaria a perda do SupCM (o que exigiria uma alteração legal); o TP produziria ainda uma diminuição *pro rata* do vencimento do militar. O princípio das necessidades de serviço seria salvaguardado na aplicação destes instrumentos de flexibilização de horário, podendo ser revogados numa base casuística,



motivada e justificada. Paralelamente, considerar-se-iam alterações no quadro legal a fim de, por um lado, limitar temporalmente a dispensa para amamentação, para um ano de idade da criança, e, por outro, introduzir maior proteção na maternidade na fase final da gravidez, contemplando-se a licença por gestação. No que respeita ao normativo interno, os Despachos seriam simplificados e ajustados, complementado o predito no EMFAR, e focando-se nas especificidades dos Ramos.

– O da gestão de pessoal, com o garantir que as necessidades de efetivos sejam asseguradas; e que a avaliação destas necessidades contemple a RdP, por ano, sendo esta determinada com base em anos anteriores; esta medida motivaria, por sua vez, a necessidade de melhorar os registos de Ausências e de Limitações nos SIP. Paralelamente, promover a comunicação a respeito da PnP entre chefias e OGP, por um lado, e os militares, por outro, a fim de melhor conciliar a gestão da carreira, as necessidades de serviço e a vida familiar.

Como **contributos para o conhecimento**, releva-se que esta investigação evidenciou que uma parte substancial do impacto da PnP decorre de Limitações, sendo estas motivadas, em grande medida, por situações de famílias monoparentais ou em que ambos os pais são militares, se atendermos ao que ocorre na Marinha. Assinale-se que os Despachos conferem relevância a estas situações, não sendo, porém, contempladas na legislação civil, e apenas parcialmente pelo EMFAR (e.g., a monoparentalidade é omissa neste diploma). O estudo também vincou um crescimento sustentado do número de mães militares solteiras e de EM, na Marinha, fenómenos associados à dinâmica introduzida pelas MFEM, e que geram maior dificuldade no equilíbrio entre a vida familiar e a profissional. Ficou ainda evidenciado que as Limitações decorrentes destes modelos familiares, bem como as respeitantes a dispensas para amamentação ou à gravidez, não são, porém, objeto de um registo centralizado e sistemático nos SIP, no conjunto das FFAA, condicionando assim um retrato mais fiel do impacto efetivo da PnP no contexto militar.

Como principal **limitação**, destaca-se o facto dos dados de Ausência e de Limitação, por PnP, terem compreendido uma série temporal curta, de 2018 a 2019, não se tendo contemplado os dados providenciados depois deste último ano, por se considerar importante controlar o efeito da variável estranha da pandemia COVID-19.

Como **estudos futuros**, identifica-se a caracterização de forma ainda mais detalhada do perfil familiar no contexto militar, e a avaliação do impacto dos condicionamentos e (in)disponibilidades com base em séries temporais mais longas, mantendo, tal como na presente investigação, o controlo de variáveis estranhas.



Na sequência desta investigação, **recomenda-se** que:

- Nas políticas de gestão de pessoal, seja considerado o impacto da PnP, em termos de RDP, designadamente na avaliação dos efetivos a recrutar ou de necessidades de pessoal militar;
- Nos procedimentos de registo de dados em SIP, sejam contempladas as Limitações;
- Seja monitorizada a família militar, dando atenção especial aos casos que gerem maiores dificuldades na conciliação, como a monoparentalidade e a EM, e com o propósito de desenhar um conjunto ainda mais adequado de políticas de conciliação entre a vida familiar e a profissional no contexto militar.



Referências bibliográficas

- Decreto-Lei n.º 296/2009, de 14 de outubro (2009), *Aprova o regime remuneratório aplicável aos militares dos quadros permanentes e em regime de contrato e de voluntariado dos três ramos das Forças Armadas*. Diário da república, 1ª Série, 199, 7655-7661. Lisboa: Conselho de Ministros.
- Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho (2010). *Estabelece as regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de protecção familiar e do subsistema de solidariedade, bem como para a atribuição de outros apoios sociais públicos, e procede às alterações na atribuição do rendimento social de inserção, tomando medidas para aumentar a possibilidade de inserção dos seus beneficiários*. Diário da República, 1.ª Série, 115, 2081-2089. Lisboa: Conselho de Ministros.
- Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio (2015). *Estatuto dos Militares das Forças Armadas*. Diário da República, 1.ª Série, 104, 3198-3252. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- Decreto-Lei n.º 40/2019, de 22 de março (2019). *Fixa os efetivos das Forças Armadas para o ano de 2019*. Diário da República, 1.ª Série, 58, 1686-1689. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- Decreto-Lei n.º 6/2022, de 07 de janeiro (2022). *Fixa os efetivos das Forças Armadas para o triénio de 2022-2024*. Diário da República, 1.ª Série, 5, 10-22. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- Despacho do Almirante Chefe do Estado-Maior da Armada n.º 13/13, de 20 de março (2013). *Medidas de Protecção na Parentalidade*. Ordem da Armada, 1.ª Série, 12, 19-25. Lisboa: Marinha.
- Despacho do Chefe do Estado-Maior da Força Aérea n.º 09/ 2016, de 03 de fevereiro (2016). *Medidas de Protecção na Parentalidade dos militares da Força Aérea*. Ordem de Serviço do Estado-Maior da Força Aérea, 002, Lisboa: Força Aérea.
- Despacho n.º 167/CEME/2017, de 26 de setembro (2017). *Medidas de Protecção na Parentalidade do Exército*. Lisboa: Exército.
- Direção-Geral da Administração Pública e do Emprego Público (2022a, 22 de fevereiro), *Trabalho a tempo Parcial* [Página online]. Retirado de



<https://www.dgaep.gov.pt/stap/infoPage.cfm?objid=c14e5bca-0424-40bd-b01d-bd7f7362ee01&KeepThis=true>

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (2022b, 19 de fevereiro), *FAQ-Proteção social* [Página online]. Retirado de

<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=69000000>

Dicionário Priberam (2021a, 28 de novembro). *Conciliar* [Página online]. Retirado de <https://dicionario.priberam.org/conciliar>

Dicionário Priberam (2021b, 28 de novembro). *Disponibilidade* [Página online]. Retirado de <https://dicionario.priberam.org/disponibilidade>

Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho (2019), *Relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores*. Jornal Oficial da União Europeia, L 188/79, 79-93. Bruxelas: União Europeia.

Encyclopedia Britannica. (2022, 04 de maio). *Parenting* [Página online]. Retirado de <https://www.britannica.com/topic/parenting>

Escarda, M. G. (2013). *La Familia En Las Fuerzas Armadas Españolas* [versão PDF].

Retirado de

<https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/P/D/PDF423.pdf>

Familienportal (2022, 15 de fevereiro). *Was ist Elternzeit?* [Página online]. Retirado de <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/was-ist-elternzeit--124702>

Fundo das Nações Unidas para a Infância (2019). *Convenção sobre os Direitos da Criança* [versão PDF]. Retirado de https://www.unicef.pt/media/2766/unicef_convenc-a-o_dos_direitos_da_crianca.pdf

Infopédia (2022, 5 de maio). *Eminente* [Página online]. Retirado de <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/emminente>

Instruction n.º 230430/DEF/SGA/DRH-MD/SPGRH/FM/1, de 28 de maio de 2008. *Relative aux congés des militaires liés à la famille*. Bulletin officiel des Armees Edition Chronologique n.º 33, de 29 de agosto de 2008, texte 1. Paris : Direction des Ressources Humaines du Ministère de La Défense.



- Légifrance (2022a, 19 de fevereiro). *Code de la Défense* [Página online]. Retirado de <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006071307/>
- Légifrance (2022b, 03 de abril). *Code du Travail* [Página online]. Retirado de https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037951091/
- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto (2005). *Sétima revisão constitucional*. Diário da República, 1.ª Série, 155, 4642-4686. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei Orgânica n.º 2/2009, de 22 de julho (2009). *Aprova o Regulamento de Disciplina Militar*. Diário da República, 1.ª Série, 140, 4667-4684. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 11/89, de 01 de junho (1989). *Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar*. Diário da República, 1.ª Série, 125, 2096-2097. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 7/2001, de 11 de maio (2001). *Adopta medidas das uniões de facto*. Diário da República, 1.ª Série 109, 221, 2797-2798. Lisboa: Assembleia da República
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (2009). *Aprova a revisão do Código do Trabalho*. Diário da República, 1.ª Série, 30, 926-1029. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 9/2010, de 31 de maio (2010). *Permite o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo*. Diário da República, 1.ª Série, 105, 1853-1853. Lisboa: Assembleia da República.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (2014). *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*. Diário da República, 1ª Série, 117, 3220-3304. Lisboa: Assembleia da República.
- Manser, L. (2018). *State of Military Families in Canada: Issues Facing Regular Force Members and their Families* [versão PDF]. Retirado de <https://www.cafconnection.ca/getmedia/5fbcf542-d946-4d6f-b7f9-70ab8c466bb4/State-of-Military-Families-in-Canada-August-2018.pdf.aspx>
- Marinha (2010). PPA10 (A) – *Gestão de Pessoal - Doutrina Básica e Procedimentos Gerais*. Lisboa: Autor.
- Marinha (2021, 28 de novembro). *Sistema Integrado de Pessoal da Marinha*. Lisboa: Autor.
- Ministerio de Defensa de Españã (2022). *Aplicación de Las Medidas de Conciliación en Las Fuerzas Armadas* [versão PDF]. Retirado de <https://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/20220126-guia-conciliacion-2022.pdf>
- Ministério da Defesa Nacional. (2014). *Conceito Estratégico Militar*. Lisboa: Autor.
- Ministério Federal da Defesa (2018). *Zentrale Vorgaben für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst für alle Statusgruppen*. Bona: Autor. Retirado de



<https://cupdf.com/document/vereinbarkeit-von-familie-und-berufdienst-2018-11-8-zentrale-dienstvorschrift.html>

Ministério Federal da Defesa (2020). *Vereinbarkeit von Beruf/Dienst mit Familien- und Pflegeaufgaben*. Bona: Autor. Retirado de

<https://www.bundeswehr.de/resource/blob/257568/d73cf00973cfcc102694295c6d774af2/download-schnelle-hilfe-ar-beits-hil-fe-ver-ein-bar-keit-von-beruf-dienst-mit-fa-mi-lien-und-pfle-ge-auf-ga-ben-data.pdf>

Orden DEF/253/2015 (2015), de 9 de fevereiro. *Por la que se regula el régimen de vacaciones, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas*. Boletín Oficial del Estado, 42, 13193-13208. Madrid: Ministerio de Defensa. Retirado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-1620>

Orden DEF/1363/2016 (2016), de 28 de julho. *Por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas*. Boletín Oficial del Estado, 192, 57311-57318. Madrid: Ministerio de Defensa. Retirado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2016-7689&p=20211229&tn=1>

Orden DEF 112/2019 (2019), de 8 de fevereiro. *Por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas*. Boletín Oficial del Estado, 35, 12408-12419. Madrid: Ministerio de Defensa. Retirado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-1786>

Ordonnance n.º 2004-1374, de 20 de dezembro de 2004. *Relative à la partie législative du code de la défense*. Journal Officiel n.º 0296 de 21 de dezembro de 2004. Paris: Ministère de la Défense [versão pdf]. Retirado de <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=oeMyatElALyZs0ybGkMv9A3KenVssOlyUDsgwvrbZac=>

Rego, A., Cunha, M. P., & Meyer Jr., V. (2019). Quantos participantes são necessários para um estudo qualitativo? Linhas práticas de orientação. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, 17(2), 45-57.

Santos, L. A. B., & Lima, J. M. M. V. (Coords.) (2019). *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação* (2ª Ed., revista e atualizada). Cadernos do IUM, 8. Lisboa: Instituto Universitário Militar.



Soldatenarbeitszeitverordnung (SAVZ), de 16 de novembro (2015). *Portaria sobre o Horário de Trabalho dos Militares*. Diário da Lei Federal 2015, Parte I, n.º 45, 1995-2001. Bona: Ministério da Defesa da Alemanha. Retirado de <http://www.gesetze-im-internet.de/sazv/BJNR199500015.html>

Soldatengesetz (SG), de 30 de maio (2005). *Lei Sobre o Estatuto Jurídico dos Soldados*. Diário da Lei Federal, Parte I, n.º 31, 1482-1509. Bona: Ministério da Defesa da Alemanha. Retirado de <https://www.gesetze-im-internet.de/sg/BJNR001140956.html>

União Europeia. (2020). *Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores*. Retirado de https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/LSU/?uri=uriserv:OJ.L_.2019.188.01.0079.01.POR

União Europeia. (2022, 19 de abril). *O Pilar Europeu dos Direitos Sociais em 20 princípios* [Página online]. Retirado de https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt



Apêndice A – Modelo de Análise

Objetivo Geral (OG)		Propor contributos para otimizar a conciliação do regime de proteção na parentalidade com as necessidades do serviço militar.					
Questão Central (QC)		Como otimizar a conciliação do regime de proteção na parentalidade com as necessidades do serviço militar?					
Objetivos Específicos (OE)	Questões Derivadas (QD)	Conceitos	Dimensões	Variáveis	Indicadores	Recolha de dados	
OE1: Analisar as medidas de proteção na parentalidade nas FFAA portuguesas	QD1: Como se caracterizam as medidas da proteção na parentalidade nas FFAA portuguesas?	Proteção na parentalidade	Jurídica	Regulamentação militar	Consistência entre regulamentos dos ramos	Documental, análise de dados e entrevistas semiestruturadas	
				Legislação	Adequação à CM		
			Militar	Necessidades do serviço Militar	Efetivos (quantitativos)		Sistemas de Informação de Pessoal (SIP)
					Formação		
Conciliação	Família Militar	Mães Militares Singulares (Monoparentalidade)	Endogamia Matrimonial (EM)				
		Adequação com o regime nacional					
OE2: Analisar as medidas de proteção na parentalidade nas FFAA de países aliados	QD2: Como se caracterizam as medidas de proteção na parentalidade nas FFAA de países aliados?		Jurídica	Regulamentação	Consistência entre regulamentos de FFAA de países aliados.		



Apêndice B – Guiões de Entrevista

Preâmbulo

A presente entrevista foi elaborada pelo capitão-de-mar-e-guerra Paulo Miguel da Silva Brandão Correia, no âmbito do seu Trabalho de Investigação Individual do Curso de Promoção a Oficial General 2021/22, e pretende propor contributos para otimizar a conciliação do regime de proteção na parentalidade com as necessidades do serviço militar. A participação de V. Exa. é uma mais-valia para o bom desenvolvimento da investigação e para a qualidade dos resultados obtidos e subsequentes recomendações. Neste enquadramento, solicita-se autorização para que as respostas, devidamente validadas por V. Exa., possam ser citadas e identificadas. Na eventualidade de não ser este o caso, e desejar anonimato e/ou confidencialidade, solicito que o indique, e tal será prontamente salvaguardado.

Questões colocadas aos responsáveis dos OGP

1. Da sua experiência, considera que a aplicação das medidas de proteção na parentalidade tem um impacto significativo no Ramo? Elabore, p.f., a sua resposta, e, se possível, fazendo alusão:
 - 1.1. Ao grau de disponibilidade do pessoal militar;
 - 1.2. Ao impacto das medidas no produto operacional do Ramo;
 - 1.3. A medidas de gestão de recursos humanos que têm sido implementadas, ou que podem ser equacionados, para gerir o impacto da aplicação da proteção na parentalidade (desde a fase de recrutamento, à de seleção e colocação);
 - 1.4. À eventual aplicabilidade, em Portugal, do praticado por duas congéneres, designadamente as FFAA Espanholas e Alemãs, que adotaram um HT à imagem do que se aplica ao pessoal com vínculo público (em Portugal: 35 horas semanais, e plataformas fixas, em que a presença no serviço é obrigatória), mas sempre sem prejuízo de necessidades operacionais (ou seja, de salvaguarda de situações de empenhamento no mar, em teatros de operação ou de serviço às instalações), e em que eventuais reduções de horário que sejam devidamente solicitadas no âmbito de assistência à família poderão implicar uma diminuição, proporcional, da remuneração do militar. Da sua experiência, como avalia este tipo de medida em Portugal (nas Forças Armadas, em geral, e/ou face à realidade do seu Ramo)?
2. Da sua experiência tem-se deparado com a apresentação de requerimentos ou questões levantadas por militares em matéria de proteção na parentalidade? Elabore, p.f., a sua resposta, e, se possível/aplicável, fazendo alusão:
 - 2.1. A eventuais problemas que têm surgido associados a esta matéria;
 - 2.2. Ao tipo análise/resolução que tem sido pedido ao Ramo para lidar com estas questões. P.ex., adiamentos à frequência de formações/cursos, incumprimento de requisitos estatutários, situações em que a legislação ou normativo se tem revelado ambíguo, entre outras.
3. No seu entender, como avalia o grau de adequabilidade dos atuais SIP (gestão de recursos humanos)? Elabore, p.f., a sua resposta, e, se possível, fazendo alusão:
 - 3.1. À adequabilidade das bases de dados, no que respeita:
 - 3.1.1. À caracterização/perfil do agregado familiar (estado civil dos militares, casamentos/uniões entre militares, número de filhos e respetivas idades, etc.);
 - 3.1.2. À quantificação das licenças e dispensas requeridas relacionadas com a parentalidade, incluindo dispensas de amamentação; à sua “tradução e/ou rentabilização” na elaboração de relatórios ou documentos que caracterizem a família militar e/ou o seu grau de disponibilidade decorrente da proteção na parentalidade. No seu Ramo são adotados mecanismos de controlo/verificação dos requerimentos ou de dispensas em matéria de proteção na parentalidade? (P.f., elabore a sua resposta).



Questões colocadas aos responsáveis dos OGP

4. No que respeita ao edifício legislativo que regulamenta as medidas de proteção da parentalidade, especificamente:
 - 4.1. O previsto no Código do Trabalho, como avalia o grau de adequabilidade deste diploma do face à condição militar? P.f., elabore a sua resposta, e, se entender pertinente, fazendo alusão a consistências/inconsistências.
 - 4.2. O preceituado no despacho do ser Ramo, considera que há necessidade de visitar e/ou atualizar? P.f., elabore a sua resposta, e, se possível, fazendo alusão à(s) matéria(s) a ser(em) revisitada(s) e/ou atualizada(s).
5. Da sua experiência, que medidas considera poderem contribuir para uma ainda maior/melhor articulação entre a vida militar e a vida familiar em matéria de parentalidade? P.f., elabore a sua resposta, e, se possível, fazendo alusão à área da gestão de pessoal, a questões de comunicação/divulgação (e/ou conhecimento dos militares relativamente a esta matéria), a normas jurídicas, à mais-valia da existência de três despachos (um por Ramo) versus de um só regulamento, p.ex., do Chefe do Estado-Maior General das Forças Armadas, ou um diploma legal como uma portaria, que regulamentasse a proteção na parentalidade no conjunto das FFAA?

Questões colocadas aos entrevistados civis

1. Como enquadra a proteção na parentalidade e a conciliação da vida profissional no contexto militar? [ter como referência a especificidade da condição militar, os requisitos decorrentes da Defesa Militar e do cumprimento das missões das Forças Armadas, e estatutos ou características de outros grupos profissionais (que não os militares)].
2. Considera que a aplicação das medidas de proteção na parentalidade nas Forças Armadas tem, ou pode ter, um impacto significativo no cumprimento da missão, se possível, fazendo alusão:
 - 2.1. Ao grau de disponibilidade do pessoal militar;
 - 2.2. Ao eventual impacto das medidas de proteção em termos operacionais;
 - 2.3. A medidas de gestão de recursos humanos que têm sido implementadas, ou que podem ser equacionados, para gerir o impacto da aplicação da proteção na parentalidade;
 - 2.4. À eventual aplicabilidade, em Portugal, do praticado por duas congéneres, designadamente as FFAA Espanholas e Alemãs, que adotaram um HT à imagem do que se aplica ao pessoal de vínculo público e em que eventuais reduções de horário que sejam devidamente solicitadas no âmbito de assistência à família possam implicar uma diminuição, proporcional, da remuneração do militar.
 - 2.5. Ao eventual recurso ao teletrabalho como medida de proteção da parentalidade, no contexto militar.
3. No que respeita ao edifício legislativo que regulamenta as medidas de proteção da parentalidade (e.g. Código do Trabalho), como avalia o grau de adequabilidade deste diploma face à condição militar (consistências/inconsistências)?
4. Que medidas considera poderem contribuir para uma ainda maior/melhor articulação entre a vida militar e a vida familiar em matéria de parentalidade no contexto militar? [ter em consideração a gestão de pessoal, a comunicação/divulgação interna, as normas jurídicas, normativo único das FFAA para a proteção na parentalidade no conjunto].



Questões colocadas a um ex-comandante de uma área operacional da Marinha

1. Da sua experiência, considera que a aplicação das medidas de proteção na parentalidade tem impacto na atividade operacional da Marinha? Elabore, p.f., a sua resposta, e, se possível, fazendo alusão:
 - 1.1 Ao efeito de disponibilidade do pessoal militar (e.g., défice de pessoal nas guarnições dos navios);
 - 1.2 Ao impacto das medidas no produto operacional do Ramo;
 - 1.3 As medidas de gestão de recursos humanos que têm sido implementadas, ou que podem ser equacionados, para gerir o impacto da aplicação da proteção na parentalidade (e.g. rotação de guarnições)?
2. Da sua experiência, como Comandante da Esquadilha de Navios de Superfície, deparou-se com requerimentos ou questões levantadas por militares em matéria de proteção na parentalidade? Elabore, p.f., a sua resposta, e, se possível/aplicável, fazendo alusão:
3. A eventuais consequências que têm decorrido de requerimentos de licenças ou de dispensas no âmbito da parentalidade; Medidas que tiveram de ser usadas para minimizar, resolver ou ultrapassar os eventuais problemas decorrentes desses casos específicos. No que respeita ao edifício legislativo que regulamenta as medidas de proteção da parentalidade, especificamente o previsto no Código do Trabalho, como avalia o grau de adequabilidade deste diploma do face à condição militar? P.f., elabore a sua resposta, e, se entender pertinente, fazendo alusão a consistências/inconsistências.
4. Da sua experiência, que medidas considera poderem contribuir para uma ainda maior/melhor articulação entre a vida militar e a vida familiar em matéria de parentalidade? P.f., elabore a sua resposta, e, se possível, fazendo alusão à área da gestão de pessoal, a questões de comunicação/divulgação (e/ou conhecimento dos militares relativamente a esta matéria), a normas jurídicas, à mais-valia da existência de três despachos (um por Ramo) *versus* de um só regulamento, p.ex., do Chefe do Estado-Maior General das Forças Armadas, ou até um diploma como uma portaria, que regulamentasse a proteção na parentalidade no conjunto das FFAA?



Apêndice C – Síntese e análise sumárias das respostas obtidas das entrevistas

Resposta à QD1 – tópicos	Súmula e análise	Síntese e ideias-chave.
Plano Jurídico: A adequabilidade do regime normativo	<p>Há um entendimento consentâneo sobre a adequabilidade do atual quadro normativo, sobre a PnP, à realidade militar, na perspetiva dos entrevistados E2, E3, E4, E5 e E6.</p> <p>O EMFAR, ainda que tenha um papel de charneira entre o CT e a CM (E4), é insuficiente por cobrir a matéria da proteção com apenas um artigo (E3 e E6).</p>	<p>E1(Professora Maria Helena Carreiras): Há sempre a necessidade de se proceder a adequações a fim de evitar conflitos entre o regime normativo e as necessidades de serviço militar e a CM, situação que também ocorre noutras profissões.</p> <p>E2 (Dr. Vasco Manuel Hilário): Considerando que se encontra salvaguardada a aplicação do regime geral em matéria de parentalidade, tendo sido acautelado pelo legislador no artigo 102.º do EMFAR, poder-se-á afirmar que estão reunidas as condições para que o cumprimento da missão das FFAA.</p> <p>E3(Major-general Jorge Manuel Saramago): Tanto o CT como o DEXE são atualmente suficientes para a comodar as inúmeras situações vivenciadas ao longo dos últimos anos no efetivo militar. A sua aplicação acautela de forma suficiente as necessárias adaptações à realidade, não sendo necessária revisão. No entanto, o CT justifica várias situações de parentalidade utilizando o regime de faltas, o que não se aplica ao pessoal militar, traduzindo-se esta na maior inconsistência entre o regime laboral civil e o militar.</p> <p>E4(Comodoro José Rafael Figueiredo): Identifica a necessidade da eventual inclusão de medidas de apoio a ascendentes como uma alteração ao DMAR, mas não salienta qualquer mudança do já estabelecido, exceto eventuais adaptações a alterações legais, e numa perspetiva de um processo de aperfeiçoamento contínuo. No que respeita ao EMFAR, está prevista a suspensão do exercício de direitos no âmbito da parentalidade quando estiver em causa a prossecução das missões das FFAA ou em determinadas situações de empenhamento operacional, numa adequação do Código do Trabalho à CM.</p> <p>E5(Coronel Luís Miguel Morais): O DFAP é bastante detalhado e exaustivo, podendo ter de ser revisto no futuro se existir alguma alteração legal. A maior diferença que apresenta em relação ao do DMAR, a da idade de 16 anos <i>versus</i> 12, poderá ser uma questão a analisar, até para garantir uma maior uniformidade, mas trata-se de um aspeto pontual. O atual edifício legislativo é consistente e coerente. No que respeita à CM, o respetivo diploma já tem bastantes anos, é omissivo quanto à PnP e carece de revisão; há espaço para conciliação entre o estabelecido para a CM, designadamente a permanente disponibilidade para o serviço e o estabelecido no CT, devendo essa permanente disponibilidade ser salvaguardada por questões de ordem operacional e em situações como estados de sítio.</p> <p>E6(Capitão-de-mar-e-guerra Alexandre Joaquim Serrano): Os requerimentos de parentalidade são por norma deferidos, desconhecendo-se qualquer caso de conflito. Em regra, os militares gozam de todos os direitos que lhes assistem na plenitude. Sobre o EMFAR, seria de esperar que todos os aspetos de carreira estivessem ali vertidos, entendendo-se que a aplicação subsidiária de direitos laborais, sem avaliação da sua propriedade com a CM, pode ser disfuncional.</p>



Resposta à QD1-Tópicos	Súmula e análise	Síntese e Ideias chave
Plano militar: Impacto das medidas nas FFAA (motivação pessoal, efetivos e formação)	<p>Releva-se o efeito positivo das medidas de PnP na motivação e bem-estar do pessoal (E1, E3 E4 e E5), bem como no recrutamento, retenção e atratividade das FFAA (E1, E2); são efeitos, menos tangíveis, mas que não devem ser negligenciados.</p> <p>O número inferior de efetivos existentes nas FFAA dificulta a conciliação entre as medidas da PnP e as necessidades do serviço militar, ou seja, o seu impacto torna-se mais gravoso (E4 e E5).</p>	<p>E1: O impacto da PnP pode ser negativo, tangível e imediato, refletindo-se em licenças e dispensas; contudo, concorre para o bem-estar familiar, que constitui um aspeto essencial para o próprio bem-estar dos militares, para a sua moral e, consequentemente, para o cumprimento da missão. O bem-estar das famílias, logo as medidas de PnP, é um elemento relevante nos processos de recrutamento e de atratividade para as FFAA, situação a que não são alheias a profissionalização do serviço militar e a competição existente no mercado de trabalho. As políticas de comunicação e a devida divulgação das políticas de PnP em vigor na instituição devem ser consideradas, com especial atenção às fases de recrutamento. As medidas de PnP assumem um especial enfoque face ao atual desafio demográfico, que é crítico para Portugal; trata-se assim de um desígnio estratégico nacional e como tal, as medidas que concorram para a sua concretização devem constituir uma prioridade; corresponde ainda a um desafio de soberania, estando em causa a sua existência como país, como unidade política e nação, o que se enquadra na Defesa.</p> <p>E2: As medidas de PnP permitem o bem-estar dos trabalhadores, qualquer que seja o seu estatuto, permitem o crescimento económico, o rejuvenescimento da população e a plenitude de exercício dos seus direitos. Estão também associadas à necessidade de se inverter a tendência continuada da falta de efetivos e de combater os índices de abandono das Forças Armadas</p> <p>E3: A aplicação das atuais medidas de PnP tem permitido equilibrar os interesses pessoais dos militares com os da instituição, garantindo a desejável disponibilidade quer no serviço orgânico, quer no aprontamento de forças, contribuindo para a manutenção dos níveis de motivação pessoal e profissional. O próprio enquadramento das medidas de proteção à parentalidade, na carreira dos militares, tem sido compreendido pelos militares e pelas respetivas cadeias de comando, com normalidade e tranquilidade, quer em território nacional quer em missões no estrangeiro, sem comprometer a missão do Exército. Quando um militar, nomeado para um curso, apresenta como motivo de adiamento a paternidade, regra geral a sua pretensão será atendida e o curso adiado.</p> <p>E4: Numa análise mais abstrata, identifica-se logo à partida que uma licença do âmbito da parentalidade, numa MFEM, poderá corresponder a uma indisponibilidade que pode atingir perto de 12 meses e da escala de embarque de 1 a mais anos. No caso dos MMAS, por norma, este período reduz-se substancialmente para cerca de 1 a 3 meses de indisponibilidade, sem que o militar deixe de integrar para a escala de embarque. Neste âmbito, não é negligenciável o enquadramento de que resulta das famílias constituídas entre militares em que, havendo descendentes, condiciona o embarque ou o empenhamento operacional em simultâneo dos progenitores. Naturalmente que estes condicionalismos/indisponibilidades para a escala de embarque são tanto mais gravosos quanto menor for o quantitativo de militares que integram essa escala, podendo este fator potenciar a erosão dos efetivos, que, por sua vez, vem agravar toda a situação.</p>



Resposta à QD1 - Tópicos	Súmula e análise	Síntese e Ideias chave
Plano Militar: Impacto das medidas nas FFAA (efetivos, motivação e formação) (continuação)	<p>Relevam-se dificuldades decorrentes de necessidades de embarque na Marinha e os impactos na disponibilidade do pessoal para o serviço embarcado (E2 e E6).</p> <p>No que respeita em particular à formação, regista-se o impacto dos requerimentos de adiamento de cursos por parentalidade, com consequências na carreira dos militares (E5)</p>	<p>E5: As implicações das medidas de PnP têm de ser vistas segundo duas dimensões: o impacto direto no ramo e no seu produto operacional; e o nível de satisfação e de motivação do pessoal; se esta última vertente não for devidamente acautelada, o desempenho e motivação dos militares são afetados. A PnP tem tido um impacto que a FAP tem conseguido mitigar; contudo, esse impacto existe pelo facto do número dos seus efetivos não corresponder às reais necessidades do ramo; se o quantitativo de efetivos fosse o adequado, e que corresponde aos que têm sido indicados pela FAP, as consequências seriam residuais. Os pedidos de adiamento de cursos, até com implicações na progressão na carreira, como demoras na promoção, são das principais situações que a gestão de pessoal se tem defrontado.</p> <p>E6: O produto operacional medido nas tarefas dadas aos navios está resguardado dos inconvenientes da ausência de militares em licença parental pela implementação de medidas de mitigação. No entanto, existem tarefas de preparação que são necessariamente afetadas pela ausência deste pessoal, como ações de manutenção ou de treino coletivo, aumentando os riscos para o sucesso da missão. As licenças por parentalidade a bordo trazem uma sobrecarga de trabalho a outros militares com os inerentes inconvenientes para o pessoal, assim como para o serviço, dado o risco de ficar incompleto ou deficientemente realizado.</p>
Serviços de Informação de Pessoal nas FFAA	<p>A informação e a caracterização do perfil da família militar são considerados como um passo prioritário e fundamental para a adoção de medidas de PnP (E1).</p> <p>Não se identificam necessidades de revisão (E3), e permitem caracterizar o perfil dos agregados familiares (E4).</p>	<p>E1: Um dos principais passos é dar atenção à produção e sistematização de dados que nos permitam diagnosticar e caracterizar a situação familiar dos militares, condição necessária para a adequada implementação de medidas e políticas no âmbito da PnP e da conciliação entre a vida profissional e familiar. De relevar a condução de estudos sobre a família militar em países estrangeiros, que a monitorizam e que recolhem dados sobre a situação conjugal, o número de filhos, trajetórias de ciclo de vida, casamentos entre militares ou monoparentalidade, entre outros, sendo uma boa referência a seguir em Portugal.</p> <p>E2: A obtenção de informação adicional junto dos ramos permitirá alcançar uma ideia mais exata quer das dificuldades quer das medidas que têm vindo a ser adotadas.</p> <p>E3: Todas as informações estão disponíveis nas plataformas digitais em uso, à exceção do regime da união de facto, sendo averbadas na folha de matrícula do militar, incluindo as dispensas de amamentação e de escalas de serviço. O facto de todas as informações serem averbadas nesta folha permite a elaboração de relatórios pertinentes para as análises internas. Do atual sistema de gestão de recursos humanos, não se visualiza necessidade de alteração.</p> <p>E4: Encontram-se em exploração dois sistemas informáticos de apoio à gestão do pessoal, o Sistema Integrado de Informação do Pessoal (SIIP) e o Sistema Integrado de Gestão da Defesa Nacional – Recursos Humanos e Vencimentos que irá substituir o primeiro sistema. Ambos permitem caracterizar o perfil dos diferentes agregados familiares dos militares. Na maioria das situações a competência para autorizar as licenças é subdelegada nos Comandantes/Diretores/Chefes, mantendo a necessidade de remeter o requerimento à Direção de Pessoal e à Direção de Contabilidade e Operações Financeiras para verificação, validação e registo.</p>



Resposta à QD1 - Tópicos	Súmula e análise	Síntese e Ideias chave
Serviços de Informação de Pessoal nas FFAA (continuação)	Dos três ramos, apenas foi realçada a necessidade de melhorar os atuais sistemas da FAP, para os tornar mais prescritivos e preditivos, ou seja, como ferramenta de apoio à decisão (E5).	E5: Corresponde a uma área que na FAP carece de melhoria; tem havido um esforço de desenvolver os sistemas de informação, até com a colaboração da Secretaria-Geral do Ministério da Defesa Nacional. A evolução pretendida é a de tornar os sistemas mais prescritivos e preditivos, que apoiem a devida análise e o apoio da decisão, deixando de ser meros repositórios de dados.
Resposta à QD2 - Tópicos	Súmula e análise	Síntese e Ideias chave
Sobre os modelos estrangeiros e a eventual aplicabilidade, em Portugal, da adoção de um HT e de reduções de horário	<p>A adoção do modelo alemão ou espanhol é visto com cautela pela maior parte dos entrevistados (E1, E2, E4, E5); e não se afigura viável sem uma alteração do edifício legal (E2); assinale-se ainda o eventual diferencial de vencimentos entre militares nacionais e os dos países estudados, que corresponde a um factor desencorajador desta eventual medida (E5);</p> <p>Contudo, e sob ponto de vista do E3, haverá condições para se adotar esta medida, face à existência de um horário normal de serviço nas unidades.</p>	<p>E1: A respeito das medidas de adoção do regulamento de horários de trabalho, de reduções de tempo de trabalho, como nos casos dos modelos espanhol e alemão, não devem ser seguidas abordagens muito restritivas e tecnocratas, mas sim implementar-se flexibilidade, que deve ser conjugada com diferentes tipos de medidas, e evitar a rigidez e demasiada burocracia. Por outro lado, tem de haver o cuidado de não se importar receitas, de outros países, sem um conhecimento da realidade nacional e das características da família militar portuguesa.</p> <p>E2: Sobre a eventual aplicabilidade, em Portugal, do regime das forças armadas espanholas e alemãs, que prevê a adoção de HT em tudo semelhante ao do regime geral dos trabalhadores que exercem funções públicas, tal aplicabilidade necessita, à partida, de ajustamentos no edifício legislativo (CM, estatuto dos militares) e capacidade de adaptação da estrutura dos efetivos (porventura, algum dimensionamento).</p> <p>E3: Ainda que os militares estejam disponíveis 24h/dia, 7dias/semana, as unidades e órgãos têm um horário normal de serviço; nesse sentido, é possível adotar-se os modelos de Alemanha ou Espanha, considerando aquele horário como referência, salvaguardando, porém, medidas especiais relativamente a cargos e funções que exijam um empenhamento diferente, como por exemplo, os de centros de operações.</p> <p>E4: Há a necessidade de se atender à realidade portuguesa, e ter em conta as necessárias cautelas nos pressupostos que são aplicados na transição dos modelos como o alemão ou o espanhol.</p> <p>E5: No que respeita à eventual aplicação de medidas como a introdução de um regulamento de HT e daí reduções de jornada de trabalho, praticada na Alemanha, tal poderá ser difícil de implementar em Portugal devido à consequente redução de vencimento, que já é mais baixo que na Alemanha. Ademais, o atual sistema de licenças e de dispensas em vigor deverá ser o suficiente para assegurar a PnP. Tal não invalida que, numa base casuística, se possa recorrer a uma maior flexibilidade de horário como a adoção do regime de teletrabalho, salvaguardando as necessidades de serviço militar, e havendo a possibilidade de desenvolver tarefas a partir do domicílio.</p>



Resposta à QC - Tópicos	Súmula e análise	Síntese e Ideias chave
<p>Medidas para a conciliação das medidas de PNP com as necessidades do serviço militar</p>	<p>O investimento no apoio social e psicossocial, incluindo a existência de creches de apoio às unidades, é uma vertente mencionada pela generalidade dos entrevistados (E1, E2, E4, E5 e E6).</p> <p>O planeamento rigoroso dos efetivos e que incorpore os impactos da parentalidade é vincado (E1, E2).</p> <p>Há uma aposta na comunicação com os militares, tendo em vista a conciliação entre eventuais períodos de indisponibilidade e o cumprimento de condições especiais de embarque, designadamente tirocínio de embarque (E4).</p>	<p>E1: Os sistemas de apoio psicossocial às famílias e aos militares em missão têm um papel fundamental. As áreas ocupacionais como o apoio social devem ser igualmente objeto de atenção e de investimento, como é o caso de creches em apoio às unidades. As medidas no âmbito da PnP devem conferir flexibilidade para que os dirigentes e OGP tenham ferramentas para lidar com um mundo cada vez menos estruturado e menos previsível. É importante perceber que diferentes subgrupos de pessoal têm diferentes necessidades e requisitos, e as soluções a adotar deverão ser concebidas em função das suas especificidades, evitando-se respostas “<i>one-size-fits-all</i>”, mas sim “<i>tailor-made</i>”. O planeamento inerente à gestão de pessoal deve antecipar e prever as medidas de PnP, e para tal, há a necessidade de incorporar os seus impactos, bem como conhecer os padrões familiares. Em relação à possível adoção de um documento normativo comum aos três ramos sobre a PnP, deverá haver uma crescente integração e convergência com respeito das especificidades de cada Ramo.</p> <p>E2: A implementação de um rigoroso planeamento e de uma gestão criteriosa dos efetivos militares torna-se necessária para que não haja comprometimento no cumprimento da missão, sendo certo que o grau de dificuldade com que cada um dos ramos se debate não será idêntico, atenta a especificidade da missão de cada um deles. Como exemplo, na Marinha, a situação de embarque levantará certamente dificuldades acrescidas. Por último, é também importante que, no âmbito das FFAA, existam critérios bem definidos que garantam a equidade entre os três Ramos. Nesse sentido, a aprovação do documento conjunto será um passo importante</p> <p>E3: Qualquer medida de afetação remuneratória aos militares, por força da aplicação de medidas de PnP deverão estar alinhadas com as medidas gerais aplicadas no País. Não se afigura ajustado aplicar regras diferenciadas aos militares, por força da sua CM, já afetada na privação de outros direitos. A realidade mostra que o atual enquadramento normativo tem sido bem acomodado no meio militar. Um único diploma sobre PnP simplifica o seu acesso; torna mais eficaz a divulgação para todos os militares; e a falta de informação por parte dos militares requerentes poderia diminuir, tornando os processos de concessão da licença mais céleres. Ademais, a existência de um só artigo, sobre este tema, no EMFAR é manifestamente insuficiente, apesar das remissões para o CT.</p> <p>E4: O diálogo entre o OGP e os militares tem sido implementado, com enfoque no Gabinete de Gestão de Carreiras, e a conciliação de eventuais períodos de indisponibilidade e a obtenção de condições especiais para promoção, como os tirocínios de embarque. Outras medidas, ainda que fora do âmbito da Direção de Pessoal, podem contemplar o apoio social aos casais militares, com recurso a creches próximas das unidades. A solução de um documento único a regulamentar as medidas de PnP, porquanto sejam salvaguardadas as especificidades de cada Ramo, afigura-se vantajosa, até porque contemplaria casais de militares proveniente de diferentes Ramos.</p>



Resposta à QC - Tópicos	Súmula e análise	Síntese e Ideias chave
Medidas para a conciliação das medidas de PnP com as necessidades do serviço militar (continuação)	A elaboração de um documento normativo comum relativo às medidas de PnP é considerada como uma medida positiva, porquanto sejam salvaguardadas as especificidades de cada ramo (E1, E2, E3, E4). Contudo, com base em E5, esta medida não será positiva pelo risco de não ir ao encontro das especificidades e das necessidades de cada Ramo, defendendo-se a manutenção de um Despacho para cada um.	<p>E5: Segundo a atual organização militar, cada Ramo deve manter o seu Despacho a fim de salvaguardar as suas especificidades e o produto operacional; caso haja a criação de um único Despacho, que se aplique ao conjunto dos Ramos, haverá o risco do documento ser demasiado permissivo ou generalista, perdendo-se uma linha condutora consistente com as necessidades e idiossincrasias de cada ramo. Deverão ser equacionadas medidas de apoio social, e.g., a celebração de protocolos no âmbito do Instituto de Ação Social das Forças Armadas, a fim de permitir o acesso e utilização de creches e de escolas próximas das unidades, e maior apoio e oferta na área da saúde, como seja a inclusão de consultas de pediatria no HFAR.</p> <p>E6: Havendo um EMFAR, seria de esperar que todos os aspetos de carreira estariam ali vertidos, isto é, a aplicação subsidiária de direitos laborais, que, sem a avaliação da sua propriedade com a CM, é estranha e disfuncional. O esteio da PnP deve ser feito no EMFAR com liberdade para os Ramos poderem adaptar conforme a especificidade do seu serviço. Por outro lado, a existência de creches vocacionadas para o acolhimento de filhos de militares, poderia ser uma boa medida de apoio. A presença de casais de militares vem, igualmente, colocar um desafio ao equilíbrio entre a disponibilidade profissional e a vida familiar para o qual não tem uma resposta.</p>



Apêndice D – Militares e respetivos filhos, com base nas faixas etárias

O Quadro 11 apresenta o número de progenitores militares, na Marinha, em 2019, por faixas etárias, distribuído pelas dos respetivos filhos. O modelo da matriz baseou-se num similar utilizado por Manser, no seu estudo *State of Military Families in Canada* (Manser, 2018, p. 12)

Do quadro, o maior número de progenitores com filhos na faixa etária dos 0-12 anos, ou seja, a faixa em que incidem as medidas de PnP, tem idades entre os 36-40 anos (n=1200), sendo mais frequentemente associado, na Marinha, ao postos de primeiro-tenente e de capitão-tenente, na categoria de oficial, e de primeiro-sargento, na de sargento. É também este o grupo mais numeroso de progenitores, seguindo (ainda que com quantitativos de aproximadamente 2:1) os dos 31-35 (n=660), e dos 41-45 (n=641), também com filhos até aos 12 .

Assinale-se ainda os progenitores militares com idade superior a 50 anos, e com filhos entre os 19 e os 29 anos, como o quarto grupo mais numeroso (n=628).

Quadro 11 – Quantificação dos militares da Marinha, pelas respetivas faixas etárias e pelas dos filhos, em 2019

Faixa etária dos pais	Faixa etária dos filhos				
	0-12	13-18	19-25	26-29	≥ 30
≤ 25 anos	2				
26-30	94				
31-35	<u>660</u>	19	4		
36-40	1200	208	18	1	
41-45	<u>641</u>	371	94	5	
46-50	360	535	422	28	2
> 50 anos	135	329	<u>628</u>	272	127

Fonte: Construído a partir dos dados da DPM (2021).

Dos dados acima recolhidos, depreende-se que a faixa etária dos 36 aos 40 anos será a que apresentará, entre os intervalos selecionados, a maior exigência no exercício de parentalidade, atendendo à idade dos filhos, inferior a 12.



Apêndice E – Comparação dos despachos dos três ramos sobre as medidas de proteção na parentalidade

Tópicos	Despacho da Marinha (DMAR)	Despacho do Exército (DEXE)	Despacho da FAP (DFAP)	Considerações
Conceitos (n.º 1 dos Despachos)	Conceito de MFEM puérpera compreende apenas os 120 dias subsequentes ao parto; o conceito de tempo de trabalho não é contemplado.	Conceito de MFEM puérpera: compreende um período de 120 ou de 150 dias após o parto; o conceito o tempo de trabalho não é contemplado.	O mesmo conceito de MFEM puérpera do DEXE. No que respeita ao tempo de trabalho, este é o “horário normal de funcionamento das unidades, órgãos ou serviços apesar dos militares não terem HT, face ao seu dever de disponibilidade estatutariamente consignado”	Segundo o art.º 36.º do CT, o conceito de trabalhadora puérpera apenas compreende os 120 dias após parto, ou seja, o DMAR apresenta maior congruência em termos legais. O tempo de trabalho é apenas referido no DFAP, que o identifica como o horário normal de funcionamento das unidades.
Formação e sensibilização	Contempla uma formação sobre perspectiva do género, aquando do ingresso, em que se aborda a deteção precoce da gravidez; o planeamento familiar, numa perspectiva de conciliação entre a vida familiar e profissional; e procedimentos a adotar em caso de suspeita ou diagnóstico de gravidez (n.º 3 do despacho).	Refere que as MFEM devem ser informadas da importância dos pontos que são aludidos pelo DMAR, após a sua incorporação (n.º 3 do despacho).	Sensibilização focada nas MFEM, através de uma consulta médica do centro de saúde da unidade, que aborda métodos anticoncepcionais, a deteção precoce da gravidez e a respetiva comunicação (n.º 2 do despacho).	Os DEXE e DMAR são omissos sobre quem tem a tarefa de dar a formação ou a sensibilização; o DFAP e o DEXE apenas referem as MFEM como público-alvo.
Em caso de suspeita ou deteção de gravidez	Atribui a responsabilidade da MFEM em promover o diagnóstico da gravidez e informar o Comando e o médico da unidade. A confidencialidade do procedimento não é explicitada (n.º 4 do despacho).	Atribui a mesma responsabilidade do DMAR a respeito da MFEM, mas confere confidencialidade ao procedimento (n.º 3. do despacho).	Atribui a responsabilidade da MFEM em promover o diagnóstico da gravidez e em informar o médico da unidade, não explicitando qualquer comunicação ao Comando (n.º 2 do despacho).	O DMAR e DEXE tornam-se mais consistentes com o CT pois neste a gravidez é só considerada se a trabalhadora informar o empregador, com sustentação numa declaração médica (alínea a) do n.º 1 do art.º 36.º do CT).



Tópicos	Despacho da Marinha (DMAR)	Despacho do Exército (DEXE)	Despacho da FAP (DFAP)	Considerações
Outras Comunicações	<p>A obrigatoriedade do militar em comunicar ao Comandante “todas as alterações de circunstâncias relevantes para a aplicação do despacho, nomeadamente alteração do estado civil, término da situação de aleitação e término de embarque do cônjuge”.</p> <p>Refere a necessidade do pai (militar) comunicar ao Comandante a previsão dos períodos de licença que pretende usar, às vinte semanas de gravidez (do cônjuge); e do Comando informar a Direção de Pessoal e os serviços financeiros sobre “[...] as situações de gravidez diagnosticadas, os planeamentos e o gozo dos direitos no âmbito da PnP [...]”. (n.º 5 do despacho).</p>	<p>Contempla a necessidade do militar comunicar qualquer alteração de circunstâncias que possam pôr fim a dispensas de escala de serviços ou missões (alínea d) do n.º 9. e alínea d) do n.º 5), ou de qualquer alteração que ponha fim à dispensa decorrente da situação de monoparentalidade (alínea d) do n.º 5 do despacho).</p>	<p>Contempla a necessidade do militar comunicar qualquer alteração das circunstâncias que possam pôr fim a dispensas de escala de serviços ou missões (alínea e) do n.º 6 do despacho).</p>	<p>O DMAR contempla o dever de comunicação por parte do militar sempre que haja qualquer circunstância relevante para a aplicação dos instrumentos nele constantes, um preceito que não é explícito de uma forma tão abrangente nos outros Ramos; o DMAR menciona ainda a necessidade do pai informar superiormente a previsão dos períodos das licenças que pretenda gozar na matéria em apreço, para efeitos de planeamento interno.</p>
Tarefas vedadas às grávidas (n.º 6 e n.º 7 do DMAR, n.º 4 do DEXE, e n.º 3 do DFAP).	<p>Veda a participação das grávidas em cerimónias militares.</p> <p>Refere serviços de escala que impliquem a guarda, posse ou uso de armas; as relacionadas com a segurança militar quer de instalações ou de força; e, ainda, a dispensa de serviço entre as 20h e as 07h (ponto a. do n.º 7), a partir das 20 semanas (com requerimento).</p> <p>Entre as diversas tarefas vedadas elencadas, é o único que considera o embarque.</p>	<p>Veda a participação das grávidas em cerimónias militares.</p> <p>Para além dos serviços que impliquem guarda, posse ou uso de armas, ou relacionadas à segurança militar de instalações, veda serviços de escala que não impliquem uso de armamento, a partir das 24 semanas de gravidez.</p>	<p>Nas cerimónias militares, apenas é vedada às grávidas a integração em forças na parada ou como porta-estandartes.</p> <p>Para além dos serviços que impliquem guarda, posse ou uso de armas, ou relacionadas à segurança militar de instalações, veda serviços de escala a partir das 24 semanas de gravidez.</p> <p>É o único que refere as equipas cinotécnicas.</p>	<p>Situações de embarque, ou de participação em equipas cinotécnicas não são objeto comum nos três despachos.</p> <p>De acordo com o n.º 1 do art.º 60º do CT, as mulheres grávidas têm direito de ser dispensadas entre as 20 horas e as 7 horas durante um período de 112 dias antes e depois do parto, do qual, pelo menos, metade antes da gravidez. Ou seja, um período que se desenrola a partir das 32 semanas de gravidez (em média). Nesse sentido, o DFAP e o DEXE vão um pouco mais além do estabelecido legalmente, no CT, e o DMAR considera esta dispensa a partir das 20 semanas de gravidez.</p>



Tópicos	Despacho da Marinha (DMAR)	Despacho do Exército (DEXE)	Despacho da FAP (DFAP)	Considerações
Situações em que ambos os pais sejam militares, com filhos menores ou, independente mente da idade, com filhos com deficiência ou doença crónica (n.º 9 do DMAR, n.º 5 e n.º 6 do DEXE, n.º 4 do DFAP)	<p>Contempla o condicionamento temporário de embarque (CTE), no caso de ambos os pais serem militares, com filhos de idade inferior a 12 anos ou com deficiência/doença crónica, e se forem movimentados para unidades navais em estado de armamento normal ou completo.</p> <p>Em termos de serviços de escalas, haverá dispensa, mediante a existência de filhos com idade até 12 anos, ou com deficiência/doença crónica, quando um dos pais estiver embarcado numa unidade naval com missão atribuída ou com prontidão inferior a 24 horas.</p> <p>No caso de ambos os militares serem escalados num mesmo período de 24 horas, um deles poderá requerer a dispensa, sendo preferencialmente aquele onde presta serviço na unidade onde haja maior número de divisões.</p> <p>Acautelada a dispensa de um dos pais, quando esteja alojado a mais de 50km, por razões de serviço (mas perante crianças até aos 12 anos de idade, além das com deficiência/doença crónica).</p>	<p>Refere a possibilidade que, caso haja uma ordem para a movimentação simultânea em serviço exterior, serviço ou missão que ultrapasse o horário máximo de permanência dos filhos e/ou enteados na creche ou estabelecimento de ensino, um dos pais possa requerer ao Comando a dispensa temporária, no caso de filhos com idade até 16 anos, ou com deficiência/doença crónica (porquanto o outro não apresente uma declaração análoga).</p> <p>Prevê dispensa de serviço de escala de um dos pais, perante a existência de uma criança com idade até aos 16 anos ou com deficiência/doença crónica.</p> <p>Acauteladas dispensas de serviço de um dos pais, quando esteja alojado a mais de 50km, por razões de serviço (mas perante crianças até aos 16 anos).</p> <p>No que respeita à nomeação e colocação, estabelecem-se medidas no caso de serem progenitores com filhos menores de 16 anos, ou com deficiência/doença crónica, designadamente de um deles poder pedir exclusão de escala de deslocamento, tendo como referência a Guarnição Militar de Preferência (GMP) ou Área Geográfica de Prestação de Serviço Preferencial (AGPSP), ou havendo vaga nos quadros orgânicos de pessoal para a mesma GMP/AGPS, poderem requerer ambos a respetiva deslocação por imposição de serviço.</p>	<p>Refere a possibilidade que caso haja uma ordem para a movimentação simultânea em serviço exterior, serviço ou missão que ultrapasse o horário máximo de permanência dos filhos e/ou enteadas na creche ou estabelecimento de ensino, um deles possa requerer ao Comando a dispensa temporária, no caso de um filho com uma idade até 16 anos, ou com deficiência/doença crónica (porquanto o outro não apresente uma declaração em que conste que não requereu a dispensa).</p> <p>Prevê dispensas de escala de serviço de um dos militares, perante a existência de uma criança com idade até aos 16 anos, ou com deficiência/doença crónica.</p> <p>Acautelada a dispensa de um dos pais, quando esteja alojado a mais de 50km, por razões de serviço (perante filhos até aos 16 anos de idade, ou com deficiência/doença crónica)</p>	<p>Há uma manifesta diferença entre o DMAR e os da FAP e do Exército, dado que o primeiro apenas considera as dispensas quando há filhos com idade inferior a 12 anos, enquanto os dois últimos alargam o limite para os 16 anos.</p> <p>No caso particular de filhos com deficiência ou doença crónica, não há restrições.</p>



Tópicos	Despacho da Marinha (DMAR)	Despacho do Exército (DEXE)	Despacho da FAP (DFAP)	Considerações
Famílias monoparentais (n.º 10 do DMAR, n.º 5 do DEXE e n.º 4 do DFAP)	<p>São estabelecidas a possibilidade de dispensas temporárias de escalas de serviço, de embarque em navios em estado de armamento normal ou completo, em missões no estrangeiro e cargos que possam implicar a participação em missões fora do território nacional, em famílias monoparentais com filhos com idade até os 12 anos, ou com doença crónica/oncológica.</p> <p>Depreende-se do despacho que o conceito de monoparentalidade, decorre do óbito do outro progenitor, de não exercer as suas responsabilidades parentais, ou caso sofra de deficiência profunda ou doença crónica incapacitante.</p> <p>É mencionado que, caso haja dúvidas quanto à concessão desta dispensa, poderá o OGP entrevistar o militar e recorrer a um relatório do psicólogo, caso julgado conveniente.</p>	<p>O mesmo tipo de dispensas temporárias das do DMAR (não referindo, porém, o embarque), mas fixando o limite da idade da criança nos 16 anos, e não nos 12.</p> <p>Alarga a monoparentalidade como a motivada de separação/divórcio, ou para situações em que a criança não viva com outra pessoa adulta em comunhão de mesa e habitação, e que a possa apoiar, durante as ausências do militar que exerça a parentalidade.</p> <p>Refere a necessidade de se apresentar uma declaração sob compromisso de honra do militar que exerça a parentalidade isoladamente de que não dispõe, num raio de 30km, de parentes em 1º grau capazes de dar apoio à criança conforme ponto 5.c.(6) do despacho (ponto inexistente no despacho da Marinha).</p>	<p>O mesmo tipo de dispensas das do DEXE, e fixando o limite da idade da criança nos 16 anos, e não nos 12.</p> <p>Não explicita a expressão “famílias monoparentais”.</p> <p>Inclui as situações de separação não amigável, ou quando a criança não possa viver com outra pessoa adulta em comunhão de mesa e habitação, e que a apoie, durante as ausências do militar que exerça a parentalidade.</p> <p>Refere, como no DEXE, a necessidade de se apresentar a declaração sob compromisso de honra de que o militar, que exerça a parentalidade isoladamente, de que não dispõe, num raio de 30km, de parentes em 1º grau capazes de dar apoio à criança na sua ausência.</p> <p>Refere que o comando pode solicitar um parecer ao serviço de ação social que verifique a viabilidade das opções disponíveis para prestação de cuidados nas ausências (creches, estabelecimentos militares de ensino ou amas).</p>	<p>Os despachos introduzem preceitos associados às situações de famílias monoparentais, inovando em relação ao CT (ainda que na DFAP não as explicita como famílias monoparentais).</p> <p>A DFAP e DEXE referem que o militar que requeira a dispensa deve apresentar uma declaração sob compromisso de honra de que não possui parentes em 1º grau na proximidade para dar apoio, durante a sua ausência, requisito inexistente no DMAR.</p> <p>Mais uma vez, salienta-se a diferença quanto ao limite da idade dos filhos, sendo que o da Marinha é mais restritivo (12 anos <i>versus</i> 16 anos) e inclui as situações de embarque.</p>



Tópicos	Despacho da Marinha (DMAR)	Despacho do Exército (DEXE)	Despacho da FAP (DFAP)	Considerações
Horário flexível e tempo parcial	Admite trabalho a tempo parcial ou horário flexível, casuisticamente e mediante informação prévia do comando; a sua concessão pode determinar o CTE (n.º 11 do despacho).	Não são referidas.	Não são referidas.	O DMAR é o único que contempla o trabalho a tempo parcial ou o horário flexível no âmbito da PnP, situações contempladas no CT, nos seus artigos 55.º, 56.º e 57.º.
Diversos	Acautela a possibilidade de não serem concedidas licenças por razões de ordem operacional ou perante necessidades de cumprimento da missão (n.º 12 do despacho).	Alude que situações que não estejam descritas no DEXE devam ser submetidas à consideração da entidade competente (alínea b) n.º 9 do despacho).	Faz referência à dispensa de apresentação da grávida que se encontre de licença por gravidez de risco à junta de saúde (alínea d) do n.º 6 do despacho).	O DFAP é o único despacho que considera a dispensa de submissão à junta em situação de gravidez de risco, uma medida protetora da mãe e do feto; o DMAR é o único despacho que contempla a possibilidade de não serem concedidas algumas licenças por razões de ordem operacional e necessidade de serviço.



Apêndice F – A Proteção na Parentalidade nas FFAA Espanholas

Tópicos	Descrição
Exemplos de Reduções de jornada e jornadas especiais	<p><u>Jornada Geral</u>: de acordo com o art.º 3.º da <i>Orden DEF/1363/2016</i>, de 28 de julho): “[...] é o tempo de trabalho efetivo dos militares no seu posto [...] As circunstâncias específicas que modificam a jornada geral são os turnos, serviços e períodos de instrução contínua a que os militares são obrigados a cumprir em consequência das necessidades do serviço. A prorrogação da jornada de trabalho é o período em que, por necessidade do serviço [...], o horário habitual de trabalho é eventualmente aumentado [...]”. Cfr. art.º 5.º da <i>Orden DEF/1363/2016</i>: “A duração da jornada geral de trabalho será de 37 horas e meia semanais de trabalho efetivo, em média, no cômputo anual [...] ou a que for contemplada em cada momento segundo as instruções sobre os horários e horários de trabalho do pessoal ao serviço da Administração Geral do Estado e dos seus órgãos públicos”. Cfr. art.º 12.º da <i>Orden DEF/1363/2016</i>: “Nos casos em que, por necessidades de serviço, sejam operacionais ou de operação da unidade, a jornada geral de trabalho seja eventualmente prorrogada, o chefe da unidade poderá conceder ao pessoal afetado o tempo de descanso que julgar necessário”.</p> <p><u>Horário fixo da Jornada Geral</u> (Cfr. art.º 5.º da <i>Orden DEF/1363/2016</i>): Os horários fixos em que a presença no serviço é obrigatória podem, por sua vez, variar conforme duas modalidades de turno: o turno matutino, das 09h às 14h30min; e o matutino e vespertino, das 09h às 17h entre segunda e quinta, e às sextas, das 09h às 14h30min. “No entanto, quando as necessidades de serviço, funcionamento ou formação da unidade o exijam, os chefes de unidade podem, de forma motivada, alterar temporariamente os horários estabelecidos”.</p> <p><u>Jornada de dedicação especial</u> (art.º 6.º da <i>Orden DEF/1363/2016</i>): “A duração da jornada de trabalho do pessoal que exerça funções consideradas de dedicação especial será de 40 horas semanais, sem prejuízo do acréscimo de horas excepcionalmente necessário devido às necessidades do serviço”.</p> <p><u>Jornada de verão</u> (art.º 9.º da <i>Orden DEF/1363/2016</i>): “Durante o período compreendido entre 16 de junho e 15 de setembro, ambos inclusivos, as unidades podem estabelecer um dia de trabalho intensivo, à taxa de seis horas e meia de trabalho contínua, a desenvolver entre as 8 e as 15 horas, de segunda a sexta-feira.[...] Por razões de reconciliação da vida familiar e profissional, de militares com crianças [...] até aos 12 anos de idade ou sem limite de idade, em caso de invalidez superior ou igual a 33% [...], e desde que vivam com o requerente e dele dependam, estando sob a sua responsabilidade, poderão beneficiar desta modalidade de dia intensivo de 1 de junho a 30 de setembro de cada ano. Este direito também pode ser exercido no ano em que o menor atinge os 12 anos.”</p> <p><u>Redução de Jornada por participação ou missão</u> (art.º 11.º da <i>Orden DEF /253/2015</i>, de 9 de fevereiro): “Os militares terão direito à redução do HT entre uma hora e metade da jornada laboral devido à custódia legal de uma criança com menos de 12 anos, com a diminuição proporcional da sua remuneração, ao longo do tempo que o outro progenitor, também militar, participa numa operação, destacamento ou missão no estrangeiro ou território nacional, pela duração da atividade acima mencionada serviço”</p> <p><u>Redução de Jornada por guarda legal de um filho menor de 12 anos</u> (artigo 13.º da <i>Orden DEF/253/2015</i>):</p> <ol style="list-style-type: none">1. Os militares têm direito a uma redução do HT devido à tutela legal de uma criança com menos de 12 anos, de uma hora a metade da jornada laboral, com a redução proporcional da sua remuneração.2. O militar que goze deste direito, e enquanto o menor não atingir a idade de 4 anos, fica isento de fazer serviços, manobras, exercícios ou atividades semelhantes no seu local de trabalho e que interfiram com a fruição da redução do HT.3. Sempre que o menor para quem tenha sido concedida a redução do HT tenha entre os 4 anos e os 12 anos de idade, o militar pode ser isento, sempre que as necessidades do serviço o permitam [...].”4. No entanto, no caso do militar que goza deste direito destacar por imposição para outra área geográfica que não a de residência [...], e se o outro progenitor também for militar, o primeiro estará isento da realização de guardas, serviços, manobras ou atividades semelhantes no seu local de destino e que interfiram na redução da jornada. Esta isenção será mantida durante 1 ano a contar da data de início da concretização do movimento do outro progenitor”.



Tópicos	Descrição
Exemplos de Reduções de jornada e jornadas especiais	<p><u>Redução de jornada por guarda legal de um filho menor de 12 anos quando o militar for progenitor ou tutor de uma de família monoparental</u> (art.º 14.º da <i>Orden DEF/253/2015</i>): O militar terá o direito de reduzir a jornada de trabalho devido à guarda legal de filho menor de 12 anos, de uma hora a metade da jornada de trabalho, com a redução proporcional de sua remuneração, quando for progenitor ou tutor de uma família monoparental.</p> <p><u>Redução de Jornada por cuidado de um filho afetado por cancro ou por outra doença grave</u> (art.º 16.º da <i>Orden DEF/253/2015</i>): “Os militares têm o direito, desde que ambos os progenitores[...] trabalhem, a uma redução do HT de, pelo menos, metade [...], recebendo a remuneração integral [...] durante a hospitalização e tratamento contínuo do menor, [...] em casos de cuidados pré-adotivos ou permanentes do menor, afetados por cancro [...] ou por qualquer outra doença grave que implique um internamento hospitalar a longo prazo [...] até que o menor atinja os 18 anos.”</p> <p><u>Redução de Jornada em casos de nascimento de filhos prematuros ou que tenham de permanecer no hospital:</u> (art.º 15.º da <i>Orden DEF/253/2015</i>): “[...] em caso de nascimentos de crianças prematuras ou em que, por qualquer motivo, tenham de permanecer internados após o parto, [o militar] poderá ausentar-se do serviço durante o período de internamento, até ao máximo duas horas por dia sem perda de remuneração. [...] Terá o direito de reduzir o seu dia de trabalho até um máximo de duas horas suplementares, mas com a redução proporcional da sua remuneração. Nos casos referidos no presente número, o militar ficará isento de realizar guardas, serviços, manobras ou atividades semelhantes que interfiram com a fruição desta redução.”</p>
Outras medidas não previstas no regime nacional	<p><u>Possibilidade de se atribuir cargos e postos diferentes</u> na mesma unidade, mas que se adequem à MFEM grávida ou em amamentação, e que no caso de nessa unidade não haver uma solução apropriada, procede-se à colocação da MFEM noutra unidade (MDE, 2022, p. 104);</p> <p><u>Concessão de licenças pelo tempo indispensável para o cumprimento de um dever inescusável</u> (<i>deber inexcusable</i>), ou seja, o cumprimento de uma obrigação de índole civil, penal ou administrativa, incluindo a assistência a consultas médicas de familiares a cargo durante o período laboral; a respetiva concessão dependerá das circunstâncias concretas, e mediante apreciação da chefia ou comando (MDE, 2022, p. 26-28).</p> <p><u>Adiamento de comissões de serviço.</u> Há a possibilidade do militar pedir o adiamento de comissões ou participação em operações fora do território nacional num período máximo de seis meses, sendo ainda suscetível de prorrogar por nove meses nos seguintes casos:</p> <ul style="list-style-type: none">– se durante o empenhamento ou na comissão, se preveja uma audiência no âmbito do processo de divórcio e em que esteja em causa a guarda parental;– se vai ser pai durante o período de empenhamento e se verifique uma gravidez de risco;– perante um procedimento de despejo no caso dos filhos também residirem no imóvel em causa; e– se verifique o falecimento do cônjuge ou da pessoa com que o militar mantenha relação conjugal devidamente acreditada, ou de um filho ou de um familiar de primeiro grau que tenha a cargo os filhos do militar em situação de monoparentalidade (MDE, 2022, p.105).



Apêndice G – A Proteção na parentalidade nas FFAA Alemãs

Tópicos	Descrição
Estrutura legal e normativa	<p>As medidas de proteção de proteção na parentalidade encontram-se compiladas num único documento oficial, o Regulamento dos serviços centrais da compatibilidade da família com o trabalho/serviço (MFD, 2018), que é revisto periodicamente, e assenta num conjunto de diplomas legais, que se encontram devidamente referenciados no documento. Trata-se de um edifício que compreende mais de vinte diplomas, que se complementam entre si, entre os quais:</p> <ul style="list-style-type: none">– A Lei Federal de Igualdade de Oportunidades, de 24 de abril de 2015, na redação atual, em alemão <i>Bundesgleichstellungsgesetz</i> (BGleiG) e a correspondente Lei Federal de Igualdade de Oportunidades dos Militares, de 27 de dezembro de 2004, na redação atual, em alemão <i>Soldatengleichstellungsgesetz</i> (SGleiG);– A Lei da Proteção das Mães no Trabalho, em Formação ou em Estudos, de 23 de maio de 2017, na redação atual, em alemão <i>Mutterschutzgesetz</i> (MuSchG), e a correspondente a portaria de proteção à maternidade para militares mulheres, em alemão <i>Mutterschutzverordnung für Soldatinnen</i> (MuSchSoldV), de 21 de dezembro de 1990, na redação atual;– A Lei da Subsídio Parental e Licença Parental de 27 de janeiro de 2015, na redação atual, em alemão <i>Bundeselterngehalt - und Elternzeitgesetz</i> (BEEG), e a correspondente Portaria de Licença parental para militares, de 18 de novembro de 2004, na redação atual, em alemão <i>Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten</i> (EltZSoldV); e– A Lei Sobre o Estatuto Jurídico dos Soldados, de 19 de março de 1956, na redação atual, em alemão <i>Soldatengesetz</i> (SG);– A Portaria sobre o Horário de Trabalho dos militares, de 16 de novembro de 2015, na redação atual, em alemão <i>Soldatenarbeitszeitverordnung</i> (SAVZ). Esta portaria estipula as horas de trabalho, tempo de descanso, tempo de trabalho em unidades navais em operação, turnos de noite, situação de prontidão (<i>on-call duty</i>), ou HFLEX.
Licença para assistência a filho	<p>Passível a ser gozado por um militar que tenha sob sua responsabilidade um filho com idade inferior a dezoito anos, sendo concedida por um período até três anos, podendo, porém, ser prorrogada até um limite máximo de quinze anos. Neste caso, há perda de remuneração, sendo, porém, garantidos os cuidados médicos gratuitos; é sujeita a autorização do órgão competente. Pode ser igualmente revogada por razões imperiosas de defesa (MFD, 2018, p.26).</p>
Serviços, treino e empenhamento operacional	<p>No caso de unidades com um elevado nível de prontidão e navios empenhados operacionalmente, a duração do empenhamento é geralmente de quatro meses. No caso de uma duração superior, deverá ser feito um balanço e se possível uma mitigação dos efeitos dividindo os tempos de operação, tendo em referência os requisitos operacionais e disponibilidade das forças ou meios militares (MFD, 2018, p.35,36);</p> <p>Os períodos destinados a exercícios ou treino militar são anunciados atempadamente, excluindo os destinados a fazer face a alertas que exercitam a capacidade das FFAA na resposta a situações de crise no contexto nacional ou internacional (MFD, 2018, p.35).</p>



Apêndice H – A Proteção na parentalidade nas FFAA Francesas

Tópicos	Descrição
Proteção da Maternidade, no período de gestação	De acordo com o ponto 1.6.1.3. da Instrução 230430/DEF/SGA/DRH-MD/SPGRH/FM/1, o Comando pode conceder, individualmente, durante o período pré-natal, ao pessoal militar feminino, flexibilidade quanto aos horários de chegada e partida no posto de trabalho, a fim de evitar as dificuldades inerentes à viagem entre o seu local de trabalho e a sua casa durante as horas de ponta. Estas facilidades serão concedidas, a partir do início do terceiro mês de gravidez, e dentro do limite máximo de uma hora por dia.
Licença de paternidade	De acordo com o art.º R4138-5 do CD, a Licença de paternidade e assistência a filho, é concedida após o nascimento do filho ao pai militar e, se for o caso, ao cônjuge militar da mãe ou ao militar a ele vinculado por pacto de solidariedade ou convivendo com ele numa relação conjugal, sendo a sua duração definida pelo art.º L.1225-35 do Código do Trabalho, ou seja, vinte e cinco dias. Este período pode ser dividido em dois períodos, de quatro dias e de 21, sendo que o primeiro segue-se aos três dias adicionais e contemplados no art.º R138-26, que decorrem de eventos familiares, entre os quais, o “nascimento de um filho”. A licença de paternidade, de 25 dias, terá de ser gozada até seis meses da idade do filho.
Licença de presença parental para cuidar de uma criança doente ou uma pessoa deficiente	De acordo o art.º L4138-7 do CD: “[...] A licença de presença parental é concedida ao militar quando a doença, acidente ou invalidez de filho a cargo seja particularmente grave, tornando imprescindíveis a presença continuada da mãe ou do pai [...]. O número de dias de que pode beneficiar não pode exceder trezentos e dez dias úteis durante um período de trinta e seis meses. No entanto, quando o número máximo de dias de licença for atingido antes do final do período em curso, a licença pode ser renovada mais uma vez, pela mesma doença ou pela mesma incapacidade ou por causa do acidente de que a criança vitimada, por um máximo de trezentos e dez dias úteis, durante um novo período de trinta e seis meses. Durante os dias de licença parental, o militar não adquire direitos de pensão [...]. Se, findo o período de licença parental ou em caso de morte do filho, o militar não puder ser mantido no seu posto de trabalho, é-lhe atribuído um posto de trabalho o mais próximo possível da sua anterior atribuição ou residência, sob reserva de requisitos operacionais.”
Movimentos	De acordo com o art.º L 4121-5 do CD: “[...] Na medida em que seja compatível com o bom funcionamento do serviço, [os movimentos de pessoal] têm em conta a situação familiar dos militares, nomeadamente quando, por motivos profissionais, sejam separados do seu cônjuge ou do parceiro com quem estejam vinculados [...].”