



## MEMORANDO

### SISTEMA RETRIBUTIVO

#### I - Análise

1 - A proposta de vencimentos que tem vindo a ser apresentada, ainda que numa forma não oficial, como elaborada, e entregue ao MDN, pelo EMGFA, fundamenta-se em estudos elaborados pelos ramos das Forças Armadas que evidenciam uma degradação das remunerações dos militares quando comparadas com outras categorias Especiais da Função Pública, sujeitas, em princípio, aos mesmos conceitos retributivos (DL 184/89 de 2 Junho).

| <b>REGIMES ESPECÍFICOS</b>                                  |                  |        |        |        |        |         |        |        |        |        |
|---|------------------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Evolução dos valores de índice 100 da Função Pública</b> |                  |        |        |        |        |         |        |        |        |        |
| <b>Carreiras /<br/>Corpos especiais</b>                     | 1990             | 1991   | 1992   | 1993   | 1994   | 1994    | 1995   | 1996   | 1997   | 1998   |
|   | Desde<br>1/10/89 | 1/1/91 | 1/1/92 | 1/1/93 | 1/1/94 | 1/10/94 | 1/1/95 | 1/1/96 | 1/1/97 | 1/1/98 |
| Carreiras de reg. geral +<br>reg. especiais                 | 35392            | 40200  | 43416  | 45587  | 46950  | 47420   | 49317  | 52252  | 53820  | 55300  |
| Dirigentes  | 290000           | 329200 | 355536 | 504000 | 519060 | 524251  | 545221 | 568394 | 585446 | 601546 |
| Diplomatas  | 134500           | 152700 | 164916 | 173162 | 178337 | 180120  | 187325 | 195288 | 201147 | 206679 |
| Inspeção de alto nível                                      | 185000           | 210000 | 226800 | 238140 | 245256 | 247709  | 257617 | 268567 | 276624 | 284231 |
| Doc.Univ.+Polit.+Invest.                                    | 141000           | 160100 | 172908 | 181553 | 186978 | 188848  | 196402 | 204750 | 219329 | 225361 |
| Doc.Pré-esc.+Bás./Sec.                                      | 93800            | 106500 | 115020 | 120771 | 124380 | 125624  | 130649 | 136202 | 142575 | 146496 |
| Mag.Jud. + Min. Pub.  | 198000           | 224800 | 327780 | 344169 | 354454 | 357999  | 372318 | 388143 | 399788 | 410782 |
| Médicos   | 225000           | 255400 | 275832 | 289624 | 298279 | 301262  | 313312 | 326629 | 336428 | 345680 |
| Enfermagem  | 93800            | 106500 | 115020 | 120771 | 124380 | 125624  | 130649 | 136202 | 140288 | 144146 |
| Diag. e Terapeutica   | 93800            | 106500 | 115020 | 120771 | 124380 | 125624  | 130649 | 136202 | 140288 | 144146 |
| PJ Criminal   | 87000            | 98745  | 106704 | 112039 | 115387 | 116541  | 121203 | 126355 | 130146 | 133725 |
| PJ Apoio à Investigação                                     | 70000            | 79450  | 85860  | 90153  | 92487  | 93412   | 97149  | 101673 | 104724 | 107604 |
| Pessoal Técnico do SIS                                      | 75000            | 85200  | 92016  | 96617  | 99505  | 100500  | 104520 | 108965 | 112234 | 115320 |
| Técnicos Sup. de saúde                                      | -                | 161000 | 173880 | 182574 | 188030 | 189910  | 197507 | 205903 | 212080 | 218912 |
| Militares das FFAA  | 63800            | 72500  | 78300  | 82215  | 84672  | 85519   | 88940  | 92720  | 95502  | 98128  |
| GNR, PSP e G. Prisional                                     | 63800            | 72500  | 78300  | 82215  | 84672  | 85519   | 88940  | 92720  | 95505  | 98131  |
| Pes. Inv. e Fiscal. do SEF                                  | 87000            | 98745  | 106704 | 112039 | 115387 | 116541  | 121203 | 126355 | 130146 | 133725 |

Quadro A



2 - O DL 184/89 define como princípios do Sistema Retributivo os princípios de equidade interna e externa:

- A equidade interna visa salvaguardar a relação entre as responsabilidades de cada cargo e as correspondentes remunerações, e garantir a harmonia remuneratória entre cargos no âmbito da Administração;
- A equidade externa visa alcançar o equilíbrio relativo em termos de retribuição de cada função no contexto do mercado de trabalho.

3 - A equidade externa há muito que se subverteu em virtude de terem sido concluídas com êxito, negociações que culminaram com melhorias significativas nas grelhas salariais (remuneração base e suplementos), assim como noutras formas remuneratórias, como o demonstra o quadro A.

Vem a propósito constatar que todas as Categorias Especiais da Administração Pública onde se concluíram negociações com êxito, possuem associações de representação sócio-profissional ou sindicatos, apoiadas pelo topo da hierarquia quando se trata de negociar remunerações. Para nós, é claro não se tratar só de coincidência.

4 - Quanto à equidade interna, caso a proposta em análise viesse a ser aprovada, seria completamente subvertida. Veja-se o que acontece com os SMOR, SCH e SAJ (aqui retratados por serem os mais evidentes) cuja desvalorização remuneratória relativamente aos Oficiais Subalternos e CAP/1TEN é por demais evidente. Analisem-se os quadros B e C.

O quadro B (1976, ano da criação dos postos de SMOR E SCH) demonstra que a remuneração (vencimento base + diuturnidades) do SMOR se situava acima de CTEN / MAJ, só sendo ultrapassado quando estes atingissem a 5ª diuturnidade.

O SCH auferia um vencimento superior a 1TEN / CAP só sendo ultrapassado quando estes atingissem a 3ª diuturnidade.

Da análise ao quadro C conclui-se que o NSR desfez estas paridades em detrimento dos Sargentos. Paridade agravada na proposta ora em análise.



| Vencimentos Base em 1976<br>DI 69/76 e 942/76 |       | Diuturnidades  |       |       |       |       |
|---|-------|--|-------|-------|-------|-------|
|   |       | 1  | 2     | 3     | 4     | 5     |
| CTEN / MAJ                                    | 12000 | 13000  | 14000 | 15000 |       |       |
| 1TEN / CAP                                    | 11000 | 12000  | 13000 |       |       |       |
| 2TEN / TEN                                    | 8000  | 9000   |       |       |       |       |
| GM/STEN/ALF                                   | 7000  | Neste posto os GM / ALF não tinham tempo de serviço para auferirem diuturnidades, porém os STEN já possuíam 3 a 4        |       |       |       |       |
| SMOR  | 11200 |  |       |       |       | 16200 |
| SCH   | 8700  |  |       |       | 12700 | 13700 |
| SAJ   | 6800  |  |       | 9800  | 10800 | 11800 |
| 1SAR  | 6500  | 7500   | 8500  | 9500  | 10500 | 11500 |
| 2SAR  | 6200  | Haviam grandes diferenças entre os ramos: na Marinha militares atingiam este posto com 2 anos de serviço e outros com 20 |       |       |       |       |

**Quadro B**

Em 1976 o vencimento era composto por venc. base+diuturnidades. A totalidade dos SMOR e SCH auferiam as 5 diuturnidades, bem como uma parte considerável dos SAJ. O valor de cada diuturnidade era de 1000 escudos.

| Tabelas indiciárias actual e a proposta |        |     |     |     |     |     |     |
|---|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| MAJ/CTEN                                | ACTUAL | 340 | 345 | 355 | 370 |     |     |
|   | PROP.  | 350 | 355 | 365 | 375 |     |     |
| CAP/1TEN                                | ACTUAL | 270 | 285 | 300 | 315 | 335 |     |
|   | PROP.  | 305 | 315 | 325 | 335 | 345 |     |
| TEN/2TEN                                | ACTUAL | 225 | 235 | 245 | 255 | 265 |     |
|   | PROP.  | 250 | 260 | 275 |     |     |     |
| ALF/GM/STEN                             | ACTUAL | 195 | 205 | 215 |     |     |     |
|   | PROP.  | 200 | 210 | 220 | 225 | 235 | 250 |
| SMOR                                    | ACTUAL | 270 | 285 | 300 |     |     |     |
|   | PROP.  | 300 |     |     |     |     |     |
| SCH                                     | ACTUAL | 245 | 250 | 260 | 265 |     |     |
|   | PROP.  | 260 | 265 | 270 |     |     |     |
| SAJ                                     | ACTUAL | 210 | 220 | 230 | 235 | 240 |     |
|   | PROP.  | 230 | 235 | 240 | 245 |     |     |
| 1SAR                                    | ACTUAL | 165 | 170 | 175 | 185 | 195 | 205 |
|   | PROP.  | 200 | 205 | 210 | 215 | 225 |     |
| 2SAR                                    | ACTUAL | 155 | 160 |     |     |     |     |
|   | PROP.  | 190 | 195 |     |     |     |     |

**Quadro C**



5 - A proposta desfavorece os Sargentos já que atribui 6 escalões aos GM / STEN / ALF que normalmente só atingem um ano de posto e reduz para 5 escalões os do 1SAR e para 4 os de SAJ, postos nos quais a permanência tende a aumentar.

Analisando mais em detalhe a Tabela em questão, chega-se à conclusão que um Sargento em toda uma vida dedicada às FFAA progride, de 2SAR a SMOR, se lá chegar (cada vez mais improvável), 110 pontos indiciários e um jovem oficial de GM / STEN / ALF a 1TEM / CAP, em apenas 5 anos, progride 105 pontos. Como a grande percentagem dos Sargentos se quedará pelo posto de SAJ, então esta discrepância torna-se ainda mais evidente, já que toda uma carreira corresponde a uma evolução indiciária de 55 pontos.

6 - A proposta não recupera, como é seu objectivo, a equidade externa perdida já que a desvalorização do índice 100 dos militares relativamente às outras Categorias Especiais da Administração Pública rapidamente absorveria os ganhos obtidos com esta proposta.

**Esta recuperação só é possível valorizando o índice 100.**

7 - A proposta contém a valorização do Suplemento da Condição Militar com a qual concordamos em absoluto, já que põe cobro à discriminação existente, desde a implementação do NSR, entre os militares e as Forças de Segurança. Discriminação agravada com a publicação do DL 212/98 de 16 de Junho.

8 - O actual Sistema Retributivo, face às inúmeras alterações provocadas pelas tentativas de corrigir as discrepâncias provocadas pelo DL 57/90, carece de ser revisto na sua globalidade.

9 - Porque nos negamos a acreditar haver na proposta uma intenção discriminatória, e nada o poderia fazer crer porque a ninguém aproveitaria, somos forçados a concluir não ser possível mexer no Sistema Retributivo dos militares, com justiça e equidade, sem um sério e profundo diálogo, no qual as associações de militares terão um papel importante e indispensável, defendendo-se assim as chefias militares de situações incómodas e pouco sustentáveis face ao apertado espaço de manobra que inegavelmente têm, hoje em dia, a



nível político, numa teia negocial que em nada se assemelha a situações anteriores, com outros contornos políticos e de diversa valência de peso institucional .

Situações, essas sim, passíveis de se constituírem geradoras de dúvidas e desconfianças entre subordinados e chefias, com consequências menos aconselháveis para a coesão das FFAA.

## **II - Considerações**

Face a tudo isto julga-se ser imperioso assumir dois princípios que consideramos essenciais para uma justa definição das linhas orientadoras dum sistema retributivo equilibrado e consciente da importância de cada uma das carreiras que consubstanciam o recheio humano das Forças Armadas, com vista a que o conceito de hierarquia não limite e atrofie a identidade de cada uma, pelo contrário lhes atribua personalidade própria e atractivos definidos que propiciem uma escolha vertical e assumida do que cada um pode esperar de cada uma delas, para a consolidação dum todo, que se deseja uno, coeso, digno e justamente compensado.

Assim:

- Por um lado deve-se assumir plena e abertamente que cada uma das carreiras, de oficiais e sargentos, existe e justifica-se por ela própria e de modo nenhum se deve deixar condicionar hierarquicamente pela outra, uma vez que em cada uma delas as condições de admissão e as perspectivas de progressão estão devidamente definidas, o que pressupõe uma escolha livre e consciente do caminho a seguir, tendo em conta do que se dispõe à partida, dos passos intermédios que terão de ser percorridos e daquilo que cada um se propõe alcançar como objectivo máximo de carreira;
- Quanto aos mecanismos de transferência entre carreiras, eles não devem ser mais do que isso - uma possibilidade de, até determinada altura do percurso, se poder optar pela outra, e nunca assumir o princípio de progressão na carreira, porque não o é; trata-se sim duma transferência e não duma promoção, mais objectivamente, duma opção meramente pessoal, pelo que em nada deve afectar o princípio retributivo que diz respeito a cada uma das carreiras e não a mecanismos especiais de opção;



- Por último, e tendo em conta que no fim de tudo existe uma missão a cumprir e essa missão cumpre-se no pressuposto de que na sua base estão os cargos e as funções que cada um desempenha, justifica-se plenamente que haja uma clara e assumida intersecção dos vencimentos das duas carreiras, de acordo com as funções e escalões de responsabilidade e dependência a que cada um se encontra sujeito pelo estatuto em vigor; queremos com isto dizer que se o posto máximo da carreira de sargentos exerce a sua função no escalão de Comando de Unidade, dependendo portanto hierarquicamente do posto de Coronel/Tenente-coronel, o seu vencimento deve inequivocamente reflectir o escalão de responsabilidade onde está inserido, sem que isso possa constituir, de todo, qualquer menosprezo ou injustiça, antes pelo contrário, para os oficiais que encontrando-se em escalões inferiores possam auferir vencimentos inferiores, tendo no entanto perspectivas de carreira superiores e escalões etários diferenciados; este princípio deve, evidentemente ser extensivo a todos os postos, passando assim a haver uma atribuição internamente equitativa de remunerações versus funções;

Como exemplo daquilo que não é admissível refira-se a total incompreensão, injustiça e mesmo ofensa que constituiria o que estava previsto na proposta de tabela em questão ao colocar o Capitão, no seu primeiro escalão, portanto um militar com cerca de cinco anos de serviço efectivo, a ganhar mais do que um Sargento-mor, que no mínimo terá vinte anos de serviço e está no topo da sua carreira. É algo que não podemos de modo algum admitir na defesa da dignidade não só dos sargentos como dos militares em geral. Nisto, como em outras causas, achamos que é necessário ser-se isento, vertical e frontal, assumindo sem pruridos a defesa do racional em detrimento do "politicamente conveniente".

### III - Propostas

Face ao exposto propomos:

- a) A valorização autónoma do índice 100;*
- b) A valorização do SCM, tal como, muito bem consta da proposta do EMGFA;*
- c) Que aos militares que passam à situação de reserva sem completarem os 36 anos de serviço seja abonado uma parte do Suplemento da Condição Militar proporcional aos anos prestados na efectividade de serviço;*



- d) *A revisão global do Sistema Retributivo tendo como princípio a filosofia contida no DL 184/89*
- e) *Que ao posto de Sargento-mor, na sua qualidade de Ajunto de Comando e posto máximo da carreira de sargentos seja atribuído um índice, que se situe, no mínimo entre os atribuídos aos de Major e Tenente-coronel, estabelecendo-se assim uma relação inalienável entre vencimento, função e grau de responsabilidade, o que permitiria alargar o leque indiciário desta carreira, de modo a que o mesmo princípio se possa aplicar em toda a sua extensão.*

É nossa convicção que o diálogo, a negociação e a defesa daquilo a que nos julgamos, honestamente, com direito, em nada fere a verticalidade da nossa vontade de servir e executar as directivas operacionais e disciplinares que o Governo e a Hierarquia constitucionalmente articulam como política de defesa nacional.

Quanto a isso gostaríamos que nenhuma dúvida restasse.

Lisboa, 04 de Janeiro de 1999