



A N S



EUROMIL

Associação Nacional de Sargentos

**Memorando
sobre as implicações do sistema retributivo
na
categoria militar de Sargento**

**"Resposta à solicitação de Sua Excelência o Ministro da Defesa Nacional na
audiência realizada no passado dia 22 de Agosto"**

Lisboa, 25 de Setembro de 2001



Memorando
sobre as implicações do sistema retributivo
na
categoria militar de Sargento

INTRODUÇÃO

Desde 1989, que os vencimentos a abonar aos Sargentos das Forças Armadas, têm sido alvo de um acumular de injustiças, cuja existência tem vindo, há cerca de 12 (doze) anos, a ser reconhecida pelo poder político sem que, até à data, tenha encontrado qualquer solução consentânea com as actuais exigências profissionais relativamente aos conteúdos funcionais, maiores qualificações, etc. de que se reveste a categoria profissional de Sargento das Forças Armadas.

Ao conjunto de injustiças do sistema retributivo, das quais se destacam a quebra da equidade interna e externa, a forma discriminatória como os Sargentos têm sido tratados, citando como exemplo as diferenças que se verificam entre a estrutura remuneratória, apenas, nos postos de Sargento-Ajudante e Primeiro-Sargento das Forças Armadas e os mesmos postos da GNR, associa-se uma situação de ruptura que se vive relativamente à carreira dos Sargentos das Forças Armadas, independentemente das várias vezes que se tem vindo a alertar para o problema nestes últimos 12 (doze) anos, junto dos Órgãos de Soberania, não se vislumbrando solução à vista relativamente a esta matéria.

Assim:

1. Continua sem solução o desenvolvimento de um modelo que contemple alterações nos tempos mínimos e máximos de permanência nos postos;
2. Continuam por desenvolver mecanismos reguladores que permitam assegurar um fluxo de acesso na vertical aos diferentes postos na categoria de Sargentos;
3. Continuam por não haver critérios definidos, que permitam uniformizar o fluxo de carreiras em termos de tempo médio de permanência nos postos, nos três ramos das Forças Armadas.

Tal situação, conduz a que um militar da categoria de Sargentos, atinja o posto de Primeiro-Sargento, aos 28 anos de idade, onde irá permanecer cerca de 18 anos, ou mesmo, o restante tempo da sua carreira militar.

Todo este acumular de situações, associado às várias promessas, por cumprir, que têm vindo a ser feitas aos Sargentos das Forças Armadas, por parte do poder político, estão na génese de um grande mal-estar e de uma forte desmotivação, que ao prolongarem-se por muito mais tempo poderão tornar-se insustentáveis.



BREVE HISTORIAL DO SISTEMA RETRIBUTIVO DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS

1. Aplicação do Dec. Lei 57/90, de 14FEV

Em 01OUT89, entrou em vigor o primeiro NSR (Novo Sistema Retributivo), que veio extinguir o anterior sistema que assentava numa valorização do tempo de serviço com base num sistema de diuturnidades.

O preâmbulo do DL 57/90 refere, a determinado passo: *"...a principal inovação do regime retributivo que agora se aprova - da mesma forma, aliás, para os funcionários civis e todos os outros corpos especiais - consiste na possibilidade de progressão de vencimentos, independentemente da promoção ao posto imediato. O desdobramento que assim se opera entre expectativas económicas e de carreira permite melhores condições para a gestão de pessoal e de quadros nas Forças Armadas..."*

Com isto queria o legislador dizer bloqueamento no desenvolvimento das carreiras através de mecanismos implementados no EMFAR. Pretendia-se então através da progressão horizontal permitida com o sistema dos escalões, compensar a permanência no posto face ao estrangulamento das carreiras.

Este o primeiro grande objectivo do NSR.

Paralelamente, pretendeu o legislador alargar o leque salarial na função pública, isto é, fazer disparar em termos salariais as categorias cimeiras da administração pública, no caso em apreço e relativamente aos militares, os oficiais superiores e oficiais gerais.

Este o segundo grande objectivo.

Eis, que logo de seguida, surgem os primeiros sintomas deste problemático sistema remuneratório:

A integração no sistema processou-se de acordo com o artigo 20º do DL 57/90, o que implicou uma proporção matemática tendo em conta o valor do vencimento base, mais as diuturnidades acrescidos de 12% (valor definido como aumentos para a Função Pública para o ano de 1990), mais o suplemento a que eventualmente cada militar tivesse direito, tudo isto a dividir pelo valor monetário fixado para o índice 100.

Ora, como é óbvio, se a integração supunha uma proporção, implicava que a escala indiciária se desenvolvesse proporcionalmente, o que não veio a acontecer. Isto, porque para alcançar o segundo grande objectivo o legislador, por razões meramente de ordem economicista comprimiu a escala indiciária nos índices correspondentes aos postos de sargento, provocando que para a mesma prestação de tempo de serviço quer as praças quer os oficiais progredissem mais na escala indiciária.

A outra grande razão e, porventura, a que mais contribuiu para as distorções teve a ver com o condicionamento da progressão definida pelo artigo 24º. Mais uma vez e por



razões meramente economicistas, os militares não foram à partida integrados no escalão a que tinham direito, tendo em consideração a fórmula de transição.

Aconteceu que durante os dois anos em que ocorreu o bloqueamento dos escalões por força do artigo 24º, continuaram as promoções na carreira, provocando que, quando havia desbloqueamento, de acordo com o calendário traçado, os militares entretanto promovidos não preenchiam, no novo posto, os requisitos fixados enquanto que os não promovidos iam avançando nos escalões do respectivo posto, acabando por ultrapassar os seus camaradas mais antigos, situação que se agravava quando estes últimos eram promovidos.

As diferentes tentativas de resolução dos problemas então criados resultaram sempre ineficazes, mesmo até geradoras de mais e novos problemas porque nunca foram tidas em conta as verdadeiras razões, acabando por se atacar os problemas não nas causas mas nos mecanismos que passaram a alimentá-los.

Tal facto deu origem a uma nova estrutura remuneratória, aprovada pelo DL 307/91 e que entrou em vigor a partir de JAN92.

Estávamos, assim, em presença da primeira revisão do NSR.

O DL 307/91, ao eliminar as intercepções entre os postos dentro de cada categoria, veio deturpar o espírito e a filosofia do DL 184/89. Não resolveu as discrepâncias então existentes, veio criar novas injustiças provocando graves situações de mal-estar nas Forças Armadas.

Face ao elevado número de exposições apresentadas pelos Sargentos da Armada, foi aprovado o DL 80/95 de 22 de Abril, que viria resolver, temporariamente, esta situação para os 1SAR daquele ramo, posicionando-os, na sua grande maioria, no 6º. escalão, último escalão do posto, não contemplando contudo, os 1SAR da Força Aérea e do Exército, que embora de ramos diferentes, se encontravam na mesma situação que os seus homólogos da Armada.

Estávamos mais uma vez em presença de uma situação de injustiça, para com os 1SAR da Força Aérea e do Exército.

Sendo o NSR único para os três ramos das Forças Armadas, foi aprovada uma iniciativa legislativa que contemplava apenas um dos ramos, violando desta forma o "princípio de igualdade", constitucionalmente garantido.

Esta situação, culminaria com a publicação do DL299/97, que teve por finalidade repor o equilíbrio remuneratório entre os 1SAR das Forças Armadas consagrando o princípio da prevalência da antiguidade, com expressão em matéria de retribuições.

Este diploma, viria a colocar os 1SAR da Força Aérea e do Exército em igualdade de circunstâncias com os da Armada em termos remuneratórios, mas criando novas situações de injustiça, no âmbito da sua aplicabilidade, das quais se destacam:



a. Enquanto que os 1SAR da Armada abrangidos pelo DL 80/95 de 22 de Abril, foram posicionados no 6º escalão, desde a entrada em vigor daquele diploma os militares com o mesmo posto e a mesma antiguidade dos outros ramos mantiveram o escalão em que se encontravam posicionados, sendo-lhes atribuído um diferencial de remuneração, correspondente à diferença remuneratória auferida pelos 1SAR da Armada, com a mesma antiguidade;

b. Esses diferenciais iam sendo absorvidos nas progressões, garantindo sempre um impulso de 5 pontos até ao limite máximo do último escalão do posto. Na realidade o impulso dos 5 pontos raramente era aplicado, visto que quase todos os 1SAR ficaram com um diferencial cujo somatório em conjunto com o índice do escalão de posicionamento, correspondia ao índice do último escalão do posto. Esta situação, fez com que milhares de Primeiros-Sargentos, durante vários anos, progredissem na estrutura indiciária, sem que isso se traduzisse num aumento efectivo de remuneração (desde JUL97 até 01JUL99);

c. Por outro lado, surge com este diploma uma situação de dependência por parte da Força Aérea e do Exército, em relação à Armada. Nos termos do referido diploma, sempre que um Primeiro-Sargento da Armada com menor antiguidade, fique a auferir mais que um militar do mesmo posto naquele ramo com maior antiguidade, condiciona o valor da remuneração dos Primeiros-Sargentos com maior antiguidade na Armada e nos outros dois ramos. Contudo, se uma situação de natureza idêntica ocorrer no Exército ou na Força Aérea, o DL299/97 não se aplica, podendo originar situações de distorção que se prolongam por tempo indeterminado, ficando a aguardar que na Armada ocorram situações semelhantes, para que finalmente o problema possa ter solução.

d. Outro ponto de injustiça, verifica-se com a entrada em vigor do DL 299/97, comparativamente com a entrada em vigor do DL80/95:

- As correcções que foram objecto do DL 80/95, produziram efeitos desde o mês de Abril de 1995.

- As correcções que foram objecto do DL299/97, produziram efeitos desde o mês de Julho de 1999.

Tal facto, coloca-nos mais uma vez, perante uma situação de violação dos "*princípios de igualdade*".

Estamos perante uma adopção de critérios diferenciados para resolução de uma situação objectivamente igual e de reconhecida injustiça, conforme consta no preâmbulo do DL 299/97, como de seguida se transcreve:



...“Por outro lado, a disciplina instituída pelo Decreto-Lei 80/95 viria a ter repercussões no Exército e na Força Aérea, ao colocar os primeiros-sargentos daqueles ramos numa situação de relativa desigualdade remuneratória, com prejuízo dos princípios enformadores da prestação do serviço militar e da coesão que garanta a necessária eficácia no cumprimento das missões.”

Mais uma vez, perante um NSR único para os três ramos, houve soluções com critérios diferentes para a Armada em relação à Força Aérea e ao Exército.

Mais uma vez, o poder político tentou ultrapassar os problemas dos militares, com recurso a soluções intercalares, em vez de adoptar medidas que, combatessem o problema na sua génese.

Estamos perante uma situação, em que o sistema retributivo, aprovado pelo DL 57/90, de 14FEV, e as alterações que se lhe seguiram aprovadas pelos DL 307/91 de 17AGO, DL 80/95 de 22ABR e DL 299/97 de 31OUT, em nada tinham contribuído para a resolução definitiva, em termos de equilíbrio e coesão relativamente aos problemas remuneratórios dos militares.

A equidade externa e interna quebrou-se com a entrada em vigor do NSR (DL 57/90), como mais adiante se demonstrará.

Face a esta situação surge então, uma nova revisão do Sistema Retributivo, com a aprovação do DL 328/99 de 18AGO.

2. APLICAÇÃO DO DL328/99, DE 18AGO

Foi no seguimento de toda esta problemática que tem atingido a aplicação do NSR, que surge mais uma tentativa de resolução, com a aprovação do DL328/99 de 18AGO, que de uma forma faseada, tem como propósito, a correcção das distorções acumuladas, como consta no preâmbulo do referido diploma.

Contudo, como se viria depois a constatar, tal não viria a acontecer.

Os primeiros problemas, surgem logo com a transição da estrutura indiciária que vigorou até 30JUN99, para a nova, que passou a vigorar a partir de 01JUL99 com o DL328/99, em virtude da aplicação exclusiva do número 1 do seu artigo 19º, ignorando os números 2 e 3, esses sim, regulamentadores da transição. Tal como reconheceu a DGPRM/MDN num estudo por ela produzido, mas que, apesar do reconhecimento não teve resultados práticos.

Das várias situações que surgiram decorrentes da aplicação deste novo diploma, destacam-se:

- a) Militares que regrediram na estrutura indiciária, perdendo posições já anteriormente adquiridas;
- b) Militares mais modernos que ultrapassaram militares mais antigos;



- c) A forma diferenciada como se deu a distribuição da massa salarial, havendo militares, entre os quais se encontram centenas de Sargentos, que com a aplicação das 3 fases da nova Estrutura Remuneratória, não usufruíram de qualquer aumento na sua remuneração base, apesar de ter havido uma garantia feita, através dos meios de comunicação social, por Sua Ex.^a, o Ministro da Defesa Nacional, da altura (Ministro Jaime Gama), de que os mesmos seriam alvo de um acréscimo das suas remunerações na ordem dos 30%;
- d) Em vez de se extinguirem os diferenciais de remuneração, mantiveram-se os que já existiam do antecedente e criaram-se novas situações geradoras de novos diferenciais com todas as consequências daí decorrentes relacionadas com distorções no NSR, estando criadas novamente as condições de ultrapassagem de militares mais antigos por militares mais modernos do mesmo posto;
- e) A forma desequilibrada e desigual como se desenvolve a progressão na estrutura remuneratória fazendo com que no mesmo período de tempo, existam postos de oficiais que vejam a sua remuneração substancialmente valorizada, quando comparada com os postos de sargentos, consubstanciando uma nítida desigualdade de tratamento e valorização da carreira. Este problema veio originar a existência de militares passarem a usufruir menor vencimento líquido pelo motivo de terem passado a auferir um vencimento correspondente a mais 5 pontos indiciários, e isto pelo facto de o montante devido pelo salto indiciário ser menor do que o devido ao fisco pela subida de escalão fiscal.
- f) A nítida desigualdade de tratamento dada aos Sargentos-Ajudantes, Primeiros-Sargentos e Praças das Forças Armadas, ao aprovar grelhas remuneratórias mais favoráveis para os mesmos postos da GNR(DL 504/99), não se adoptando o mesmo critério em relação aos restantes postos das Forças Armadas, onde é mantida a igualdade.
- g) A nítida desigualdade de tratamento dada à GNR em relação ao que foi dado nas Forças Armadas, considerando o facto dos problemas identificados na GNR, resultantes da aplicabilidade do DL 504/99 de 20NOV, já terem sido ultrapassados através da aprovação do DL 174/2000 de 09AGO, com efeitos retroactivos reportados a JUL99, enquanto que nas Forças Armadas os problemas, que curiosamente têm a mesma génese, à data, 26SET01, ainda não foram solucionados.

Assim, estamos perante a realidade, do que é actualmente o Sistema Retributivo das Forças Armadas e os graves problemas de que se reveste.

É sobre este assunto que o estudo que se segue, se vai debruçar.



QUEBRA DA EQUIDADE EXTERNA E INTERNA

Equidade externa:

VALOR PERCENTUAL EM RELAÇÃO AO JUÍZ DE CÍRCULO, AUFERIDO EM 1979 E 2001, PELO POSTO DE CORONEL, PELO POSTO DE SARGENTOS DE FINAL DE CARREIRA (SMOR) E PELO POSTO ONDE O TEMPO DE PERMANÊNCIA É MAIOR (1SAR)

Categoria/Posto	Rem. base 1979	Rem. base 2001	diferença	<u>se em 2001</u> existisse a mesma % de 1979 a R.Base no esc. 1 seria:
Juíz de Círculo	25.000\$00 (100%)	989.500\$00 (100%)	0%	989.500\$00 (100%)
Coronel	22.700\$00 (90,8%)	510.400\$00 (51,6%)	- 39,2 %	898.500\$00 (90,8%)
Sargento-Mor	17.500\$00 (70%)	327.800\$00 (33,1%)	-36,9%	692.700\$00 (70%)
Primeiro-sargento	12.900\$00 (51,6%)	214.900\$00 (21,7%)	-29,9%	510.580\$00 (51,6%)

Legenda:

Da análise deste quadro, facilmente se observa que desde 1979 até 2001, houve uma enorme quebra da equidade externa nos postos militares aqui representados, comparativamente com o Juiz de Círculo.

Tal facto, prova que a nova filosofia de sistema remuneratório iniciada em OUT89, em nada tem servido para valorizar e dignificar as categorias militares.

Se em 2001, se tivesse mantido a mesma proporcionalidade em relação ao vencimento do Juiz de Círculo, os vencimentos dos militares teriam valores substancialmente diferentes.

**Equidade Interna:**

VALOR PERCENTUAL EM RELAÇÃO AO POSTO DE CORONEL, AUFERIDO EM 1979 E 2001, PELO POSTO DE SARGENTOS DE FINAL DE CARREIRA (SMOR) E PELO POSTO ONDE O TEMPO DE PERMANÊNCIA É MAIOR (1SAR)

Categoria/Posto	r.base 1979	r.base 2001	diferença	se em 2001 existisse a mesma % de 1979 a R.Base no esc 1 seria:
Coronel	22.700\$00 (100%)	510.400\$00 (100%)	0 %	(100%)

Sargento-Mor	17.500\$00 (77,09%)	327.800\$00 (64,22%)	-12,87%	393.467\$00 (77,09%)
Primeiro-sargento	12.900\$00 (56.82%)	214.900\$00 (42,10%)	-14,72%	290.100\$00(56.82%)

Legenda:

Da análise deste quadro, facilmente se observa que desde 1979 até 2001, houve uma enorme quebra da equidade interna dos postos militares aqui representados, comparativamente com o posto de Coronel.

Tal facto, contraria notoriamente o princípio de que os militares dos três ramos das Forças Armadas, integrados em corpo especial, deveriam ser tratados no âmbito dos demais corpos especiais, através da criação de soluções retributivas próprias que se operassem entre expectativas económicas e de carreira, aliás, como previsto nos preâmbulos dos sucessivos diplomas remuneratórios.

APLICAÇÃO DO SISTEMA REMUNERATÓRIO APROVADO PELO DL 328/99 DE 18AGO, A PARTIR DE 01JUL99

O DL 328/99 de 18AGO, foi aprovado tendo em vista a revisão do sistema remuneratório dos militares das Forças Armadas, pretensamente para corrigir as distorções acumuladas.

A aplicação deste sistema, assenta numa filosofia faseada, traduzida em 3 escalas indiciárias que passaram a vigorar de acordo com o seguinte calendário:

- 1ª. fase a partir de 01JUL99;
- 2ª. fase a partir de 01JAN00;
- 3ª. fase a partir de 01JUL00. (estrutura que à data presente - 26-09-2001, se encontra em vigor).



Da aplicação deste diploma, resultaram as seguintes situações:

- Pessoal Militar que manteve em JUL99, o mesmo posicionamento detido anteriormente;
- Pessoal Militar que evoluiu ou regrediu na escala indiciária;
- Militares mais antigos a auferir menor retribuição que militares mais modernos.
- Continuação da existência de diferenciais de remuneração, que já existiam anteriormente e novos que agora foram implementados.
- Absorção dos diferenciais de remuneração por parte da Força Aérea e do Exército e na Armada nas categorias de Sargentos e Praças aquando da aplicação da 2ª e 3ª. fases do NSR, contrariamente ao que aconteceu na Armada relativamente à categoria de Oficiais;

À excepção do primeiro item, todos os outros constituem, situações polémicas, senão mesmo ilegais, que têm sido objecto de milhares de exposições nos 3 ramos das Forças Armadas, sem que até à data tivessem tido qualquer solução.

Para além das situações atrás enunciadas:

Surge uma nova situação relacionada com a aprovação do DL 504/99, aplicável à GNR, que aprova novas tabelas remuneratórias com escalas indiciárias iguais às aprovadas pelo DL 328/99, para todos os postos das Forças Armadas, com excepção dos postos de Sargento-Ajudante, Primeiro-Sargento e Praças, colocando os militares de postos homónimos na GNR, em nítida vantagem.

Análise comparativa entre a remuneração auferida em 30JUN99 e a que passou a ser auferida em 01JUL99 data da entrada em vigor do NSR aprovado pelo DL328/99:

Distribuição da massa retributiva:

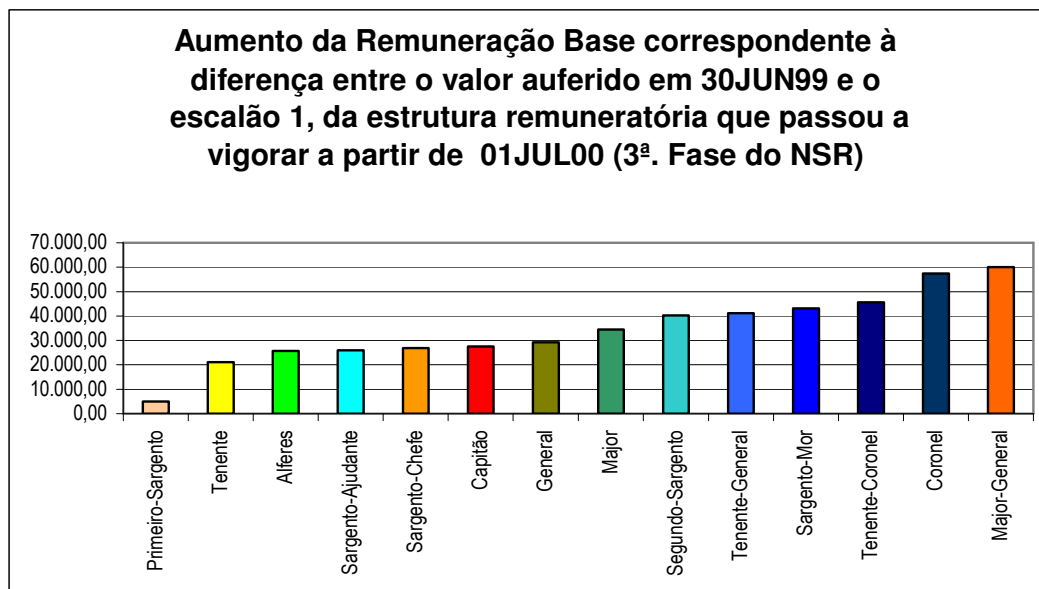
RESULTADOS DA APLICAÇÃO DO DL 328/99: Compare-se o gráfico que se segue, com os valores do quadro - A



QUADRO REPRESENTATIVO DA REMUNERAÇÃO BASE AUFERIDA EM 30JUN99 E A QUE PASSOU A SER AUFERIDA NO ESCALÃO 1, DE CADA POSTO, A PARTIR DE 01JUL00, DATA EM QUE PASSOU A VIGORAR A TABELA APROVADA PARA A ÚLTIMA FASE DO NSR (DL 328/99)

Postos	R. BASE AUFERIDA EM 30JUN99 (a)	R. BASE - Esc1 EM JUL00 (b)	AUMENTO (a-b)
GEN	758.100\$00	787.400\$00	29.300\$00
TGEN	611.500\$00	652.700\$00	41.200\$00
MGEN	535.700\$00	595.700\$00	60.000\$00
COR	434.700\$00	492.100\$00	57.400\$00
TCOR	379.100\$00	424.800\$00	45.700\$00
MAJ	343.700\$00	378.200\$00	34.500\$00
CAP	272.900\$00	300.500\$00	27.600\$00
TEN	227.500\$00	248.700\$00	21.200\$00
ALF	197.100\$00	222.800\$00	25.700\$00
SMOR	272.900\$00	316.000\$00	43.100\$00
SCHEFE	247.700\$00	274.600\$00	26.900\$00
SAJ	212.300\$00	238.300\$00	26.000\$00
1SAR	202.200\$00	207.200\$00	5.000\$00
2SAR	156.700\$00	196.900\$00	40.200\$00

GRÁFICO ELABORADO COM BASE NOS DADOS DO QUADRO ANTERIOR



Da análise deste gráfico, verifica-se que o posto contemplado com o maior aumento na R. Base, foi o posto de MGEN, com um valor de 60.000\$00 e o posto contemplado com o menor aumento foi o de 1SAR, com um valor de 5.000\$00, no conjunto das 3 fases, previstas no DL 328/99.



Dos resultados deste gráfico, facilmente se conclui que o DL 328/99, não estabeleceu uma maior aproximação entre os valores dos vencimentos a abonar aos militares das Forças Armadas, relativamente às referências externas, dos outros corpos especiais.

Se estabelecermos uma comparação entre os dados do gráfico anterior e os do QUADRO - A, que se segue, veremos que ao associarmos a média de tempo de permanência no posto, média do tempo de serviço efectivo e a média do tempo de permanência no QP, aos valores que serviram de base à elaboração do referido gráfico, facilmente se conclui que em termos de equilíbrio interno, também o DL 328/99, não ofereceu nada de novo, conclusão a que se chega se atendermos ao facto da classe de Sargentos sair nitidamente desfavorecida, ao ser contemplada com o menor aumento, correspondente ao posto de 1SAR, cujo tempo de permanência no posto chega a atingir os 18 e mais anos.

Se compararmos o posto de oficial, cujos elementos de comparação: média de tempo de permanência no posto/média de tempo de serviço efectivo/ média de tempo do QP, mais se aproxima, do posto de 1SAR, verificamos que esse posto foi contemplado com um aumento de 27.600\$00 no escalão 1, correspondente ao posto de CAP.

Se estabelecermos ainda, a comparação entre os postos de fim de carreira (COR/SMOR), verificamos que o SMOR, sai bastante desfavorecido em relação ao de COR. O posto de SMOR é contemplado com um aumento de 43.100\$00, enquanto que o de COR é contemplado com um aumento de 57.400\$00.

Esta diferenciação de critérios relacionado com a ordem de grandeza dos aumentos atribuídos à categoria de Oficiais e de Sargentos, só veio aumentar o desequilíbrio interno, ao concretizar uma maior abertura no leque remuneratório.

QUADRO - A

Postos	AUMENTO (a-b)	MÉDIA DE ANOS DE SERV. EFFECT.	MÉDIA DE ANOS NO POSTO	MÉDIA DE ANOS DE QP	Postos	R. BASE AUFERIDA EM 30JUN99 (a)	R. BASE - ESC1 EM JUL00 (b)	AUMENTO (a-b)	MÉDIA DE ANOS DE SERV. EFFECT.	MÉDIA DE ANOS NO POSTO	MÉDIA DE ANOS DE QP	OBS.:
GEN	29.300\$00	42,33	2,00	38,33								
TGEN	41.200\$00	38,80	3,50	34,20								
MGEN	60.000\$00	36,43	2,09	30,83								
COR	57.400\$00	30,62	2,00	24,62	SMOR	272.900\$00	316.000\$00	43.100\$00	34,68	1,74	30,53	POSTOS DE FIM DE CARREIRA
TCOR	45.700\$00	26,16	2,91	19,20	SCHEFE	247.700\$00	274.600\$00	26.900\$00	29,36	1,73	24,29	
MAJ	34.500\$00	22,47	3,33	15,92	SAJ	212.300\$00	238.300\$00	26.000\$00	24,85	3,54	19,86	
CAP	27.600\$00	19,01	6,54	13,03	1SAR	202.200\$00	207.200\$00	5.000\$00	18,33	9,14	13,11	POSTOS DE MAIOR TEMPO DE PERMANÊNCIA
TEN	21.200\$00	6,44	1,40	1,58								
ALF	25.700\$00	6,38	0,00	0,25	2SAR	156.700\$00	196.900\$00	40.200\$00	8,50	1,00	1,00	POSTOS DE INÍCIO DE CARREIRA



Ainda, relacionado com a aplicação do DL 328/99, é o facto das estruturas remuneratórias que foram aprovadas pelo DL 504/99, para serem aplicadas à GNR, são totalmente iguais às que foram aprovadas para aplicação nas Forças Armadas, com excepção para os postos de SAJ/1SAR e Praças, que são grandemente favorecidos na GNR.

Os gráficos e quadros que se seguem, são representativos da situação atrás enunciada:

QUADRO COMPARATIVO ENTRE AS ESTRUTURAS REMUNERATÓRIAS APROVADAS PELO DL 328/99 PARA OS POSTOS DE SAJ /1SAR DAS FA's E AS APROVADAS PELO DL 504/99, PARA OS MESMOS POSTOS DA GNR

Postos			Escalões					
			1	2	3	4	5	6
SAJ DAS FA	1ª. Fase	01-07-1999	215	225	235	240	245	
	2ª. Fase	01-01-2000	225	230	240	245	250	
	3ª. Fase	01-07-2000	230	235	245	255		
SAJ DA GNR	1ª. Fase	01-07-1999	225	230	235	240	245	
	2ª. Fase	01-01-2000	230	235	240	245	250	
	3ª. Fase	01-07-2000	235	240	245	255	260	

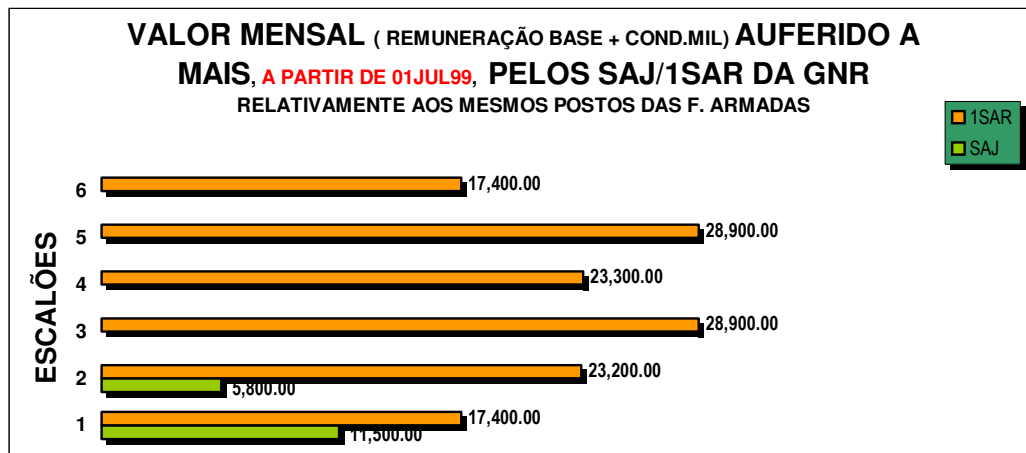
Postos			Escalões					
			1	2	3	4	5	6
1SAR DAS FA	1ª. Fase	01-07-1999	175	180	185	195	200	210
	2ª. Fase	01-01-2000	190	195	200	205	210	220
	3ª. Fase	01-07-2000	200	205	210	215	220	225
1SAR DA GNR	1ª. Fase	01-07-1999	190	200	210	215	225	
	2ª. Fase	01-01-2000	205	210	215	220	225	
	3ª. Fase	01-07-2000	215	220	225	230	235	

Como se pode verificar através de uma análise comparativa destes quadros, facilmente se conclui, que também aqui, os Sargentos das Forças Armadas, são colocados numa situação mais desvantajosa, quando comparados com os mesmo postos da GNR.

Vejam os agora, as diferenças em termos retributivos que esta desigualdade de critérios origina:

QUADRO REPRESENTATIVO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS AUFERIDAS A MAIS NA 1ª. FASE PELOS SAJ/1SAR DA GNR, COMPARATIVAMENTE COM OS MESMOS POSTOS DAS FA's

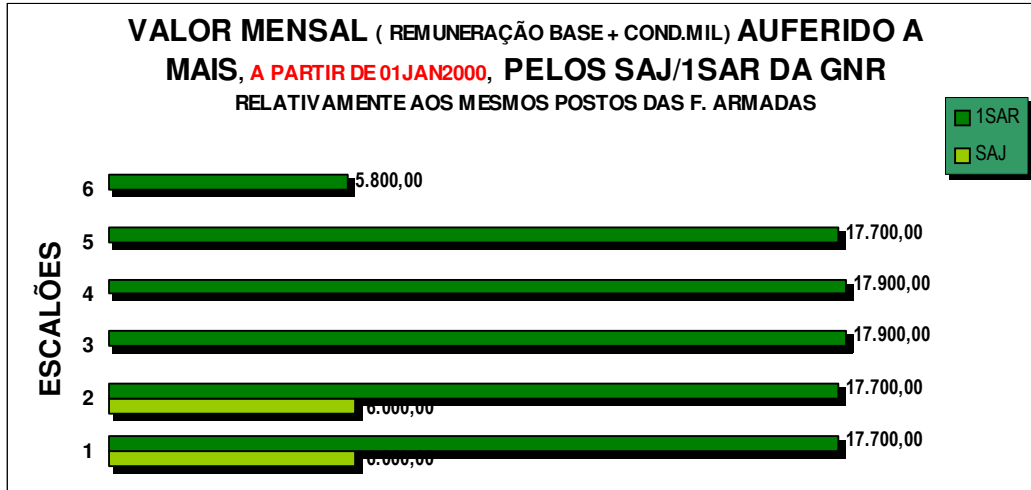
	1	2	3	4	5	6
SAJ	11.500\$00	5.800\$00	0,00	0,00	0,00	
1SAR	17.400\$00	23.200\$00	28.900\$00	23.300\$00	28.900\$00	17.400\$00





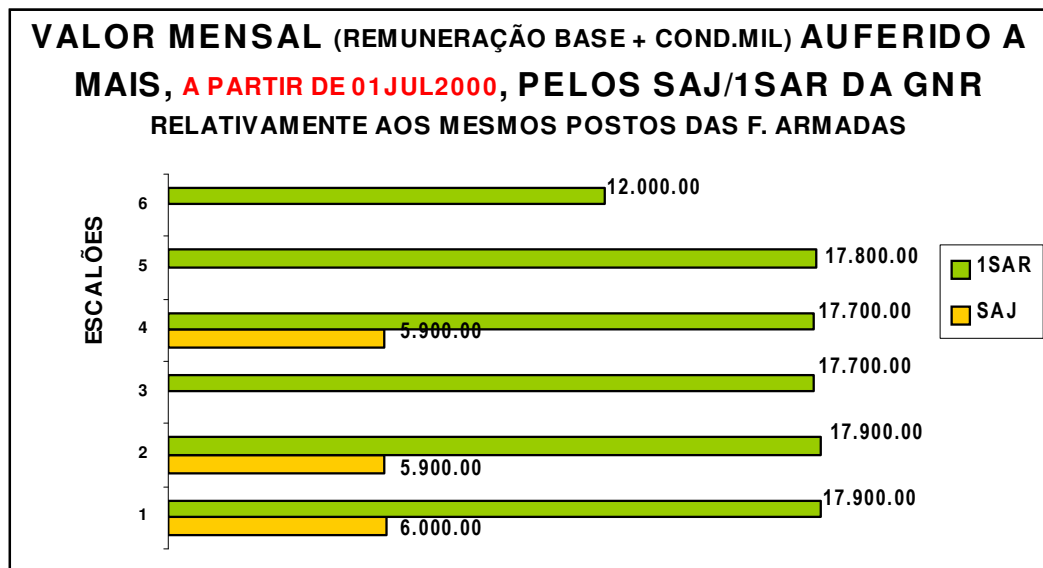
QUADRO REPRESENTATIVO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS AUFERIDAS A MAIS NA 2ª. FASE PELOS SAJ/1SAR DA GNR, COMPARATIVAMENTE COM OS MESMOS POSTOS DAS FA's

	1	2	3	4	5	6
SAJ	6.000\$00	6.000\$00	0,00	0,00	0,00	
1SAR	17.700\$00	17.700\$00	17.900\$00	17.900\$00	17.700\$00	5.800\$00



QUADRO REPRESENTATIVO DAS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS AUFERIDAS A MAIS NA 3ª. FASE PELOS SAJ/1SAR DA GNR, COMPARATIVAMENTE COM OS MESMOS POSTOS DAS FA's

	1	2	3	4	5	6
SAJ	6.000\$00	5.900\$00	0	5.900\$00	0	
1SAR	17.900\$00	17.900\$00	17.700\$00	17.700\$00	17.800\$00	12.000\$00





Como se pode verificar da análise destes gráficos, facilmente se conclui, que o valor acumulado em dívida, nalguns casos, já é superior a 200.000\$00, o que corresponde a mais um vencimento por ano a favor dos Sargentos da GNR.

Dando apenas como exemplo, na Força Aérea estimam-se os seguintes custos relacionados com a reparação desta injustiça:

Período		Subtotal
JUL a DEZ1999	7 meses	81.112.500\$00 Esc.
JAN a JUN2000	7 meses	208.425.000\$00 Esc.
JUL a DEZ2000	7 meses	48.330.800\$00 Esc.
JAN a DEZ2001	14 meses	417.807.600\$00 Esc.
TOTAL		755.675.900\$00 Esc.

Nota: Os custos foram apurados tendo por base as publicações efectuadas nas Ordens de Serviço deste ramo contemplando os SAJ/1SAR do QP na efectividade de serviço.

O mesmo estudo não foi possível efectuar para os restantes ramos por falta de dados credíveis. Contudo é nossa profunda convicção que face à aplicação do DL 299/97, ser possível, a partir deste exemplo, extrapolar para os outros ramos sem grande margem de erro, totalizando um custo de pouco mais de 2 milhões de contos.

**EVOLUÇÃO NA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA:**

Também neste capítulo, os Sargentos são grandemente desfavorecidos. Da análise dos quadros que se seguem, rapidamente se conclui, que o tempo de permanência no posto e nas fileiras é substancialmente mais valorizado na categoria de oficiais, desta análise entre muitas outras coisas, verifica-se:

- que, com o mesmo tempo de permanência no posto, os oficiais progridem um maior número de pontos; **EX: CAP progride 70 pontos em 14 anos de permanência no posto enquanto que o 1SAR progride 25 no mesmo lapso de tempo.**
- que, mesmo quando comparamos a valorização do tempo de permanência no posto na categoria de Sargentos, relativamente aos oficiais em RC, ele é notoriamente menos valorizado nos primeiros; **Ex.: Alf RC em 2 anos progride tantos pontos como o 1SAR em 11 anos, ou como um SCHEFE ou um SAJ em 8 anos.**

Estrutura indiciária aprovada pelo DL 328/99 (3ª. Fase) para os OFICIAIS do QP							
anos de posto	0 a 2	2 a 5	5 a 8	8 a 11	11 a 14	> 14	Nº. de pontos resultantes da progressão do 1º ao último escalão
escalões	1	2	3	4	5	6	
GEN	760						0
TGEN	630	665					35
MGEN	575	600					25
BGEN	550						0
COR	475	500	530				55
TCOR	410	420	435	455			45
MAJ	365	380	395	405			40
CAP	290	300	320	335	350	360	70
TEN	240	250	260	270			30
ALF	215	225					10

Estrutura indiciária aprovada pelo DL 328/99 (3ª. Fase) para os SARGENTOS do QP							
anos de posto	0 a 2	2 a 5	5 a 8	8 a 11	11 a 14	> 14	Nº. de pontos resultantes da progressão do 1º ao último escalão
escalões	1	2	3	4	5	6	
SMOR	305	335					30
SCHEFE	265	275	285				20
SAJ	230	235	245	255			25
1SAR	200	205	210	215	220	225	25
2SAR	190	195					5

Estrutura indiciária aprovada pelo DL 328/99 (3ª. Fase) para os OFICIAIS/SARGENTOS do RC				
anos de posto	0 a 2	2 a 5	5 a 8	Nº. de pontos resultantes da progressão do 1º ao último escalão
Escalões	1	2	3	
TEN RC	240	250	260	20
ALF RC	205	225		20
1SAR RC	200	205		5
2SAR RC	180	185	195	15



Nº. DE ANOS NECESSÁRIOS PARA ATINGIR O ÚLTIMO ESC.	POSTOS	Nº. DE PONTOS DO 1º. AO ÚLTIMO ESC.
com 2 anos de posto	2SAR	5
	1SAR RC	5
	ALF	10
	ALF RC	20
	MGEN	25
	SMOR	30
	TGEN	35
com 5 anos de posto	2SAR RC	15
	SCHEFE	20
	TEN RC	20
	COR	55
com 8 anos de posto	SAJ	25
	TEN	30
	MAJ	40
	TCOR	45
com 14 anos de posto	1SAR	25
	CAP	70

CONCLUSÃO:

A categoria de Sargentos das Forças Armadas, tem sido altamente prejudicada no tratamento de que tem sido objecto, relativamente ao sistema remuneratório.

1. Desde há cerca de 12 (doze) anos, a esta parte, que estas questões têm vindo a ser colocadas junto das Chefias Militares e Órgãos de Soberania, sem que até à data tenham tido qualquer resolução, ou tendo por vezes resoluções que contrariam os princípios de igualdade e universalidade de tratamento em matéria de direito público.

Como tal, podemos identificar situações resolvidas de formas diferentes para situações objectivamente iguais:

-Aplicação do DL 80/95 de 22ABR, aos 1SAR da Armada, a partir de ABRIL/95, contrapondo com a entrada em vigor a partir de 01JUL97, do DL 299/97 de 31OUT, para a resolução da mesma situação objectiva na Força Aérea e no Exército.



-Aplicação de estruturas remuneratórias, mais vantajosas, apenas, para os postos de SAJ/1SAR da GNR, mantendo-se estruturas iguais para os restantes postos, quer naquela instituição quer nas Forças Armadas.

-Aplicação de tratamento diferente em relação aos Oficiais da Marinha relativamente à absorção dos diferenciais processada com a aplicação das 2ª. e 3ª. fases do NSR, aprovado pelo DL 328/99.

-Aplicação de tabelas para os Oficiais em RC, iguais às dos mesmos postos do QP, não acontecendo o mesmo em relação aos 2SAR RC.

2. Em termos de equidade externa comparativamente com os demais corpos especiais, continuam os Sargentos a aguardar que seja feita justiça:

- verifica-se que a proporcionalidade, existente em 1979, quando se compara o posto de Coronel com o Juiz de Círculo, não se manteve, com grande desvantagem para o posto de Coronel.

Esta situação acaba por ter reflexos gravíssimos na categoria de Sargento devido ao grande afastamento que se verificou em relação às suas referências quer externas, quer internas.

Esta situação é bem visível quando comparamos os vencimentos auferidos em 2001, pela categoria de Sargentos e os que auferiria, caso se mantivesse a proporcionalidade de 1979.

Supostamente, de acordo com entrevista dada à comunicação social por parte de S. Ex.ª o ex-Ministro da Defesa Nacional - Jaime Gama, o sistema retributivo aprovado pelo DL 328/99, deveria resolver esta situação, chegando a anunciar aumentos de 30%, para os 1SAR.

Curiosamente, como já se demonstrou, foi no posto de 1SAR, que se verificou o menor aumento (5.000\$00).

3. Evolução na estrutura Remuneratória:

Também neste capítulo, os Sargentos se encontram injustiçados, considerando o facto da evolução na estrutura remuneratória na categoria de oficiais ser bem mais vantajosa. Destaca-se o facto dos oficiais progredirem ao longo da sua carreira (de ALF a COR - 6 postos) 315 pontos, enquanto que os sargentos progridem (de 2SAR a SMOR- 5 postos), 145 pontos.

Mas esta situação é agravada pelo facto de na categoria de Sargento a maioria somente atingir o posto de SAJ, evoluindo 65 pontos indiciários em toda uma carreira, enquanto que na categoria de Oficial, em somente 5 anos, de GM/ALF a 1TEN/CAP, progridem 75 pontos indiciários.



Por isso, destaca-se o facto, de para um mesmo período de tempo, a valorização na categoria de oficiais ser bem mais vantajosa que na de sargentos.

O exemplo mais evidente desta situação ocorre nos postos de CAP/1SAR, que sendo dois postos de longa permanência, ambos estão contemplados na estrutura remuneratória com 6 escalões, levando 14 anos de tempo de serviço efectivo no posto a atingir o último escalão.

No entanto, apesar destes dois postos necessitarem de 14 anos para atingir o último escalão, um CAP vê a sua remuneração progredir 70 pontos, enquanto que um 1SAR, apenas obtém um benefício de 25 pontos.

Todas estas questões, que afectam a categoria de Sargentos, cuja solução tem sido alvo de adiamentos sucessivos, adicionada a um modelo de carreiras em ruptura, tem sido razão para a forte desmotivação e descontentamento crescente no seio desta categoria.

4. Proposta:

Em face do exposto, e dentro do espírito construtivo que nos caracteriza, a ANS tem vindo a propor, e agora reitera, como legítima representante dos Sargentos de Portugal, as seguintes medidas:

- a) Implementar em simultâneo, como forma de eliminar as injustiças e discriminações que tanta desmotivação e indignação têm causado:
 - (I). Igualdade retributiva com a GNR;
 - (II). Aplicação correcta dos pontos 2 e 3 do artigo 19º do DL 328/99;
 - (III). Reposição dos diferenciais absorvidos nas 2ª e 3ª fases da aplicação do DL 328/99;
- b) Que o DL 328/99 aplicado de acordo com a alínea anterior seja considerado uma medida intercalar com base na qual se irá procurar uma resolução definitiva que garanta os princípios consignados no DL 184/89;
- c) Que seja constituída uma comissão integrando representantes do MDN, dos ramos e das associações de militares para elaborar uma proposta definitiva, articulada com uma revisão do EMFAR, que assegure um modelo de carreiras uniforme nos ramos, com uma definição de cargos e de níveis de formação e funcionalidade, graus de responsabilidade e respectivos vencimentos que garantam um conjunto de três carreiras militares aliciantes e apelativas, com capacidade concorrencial com o mercado de trabalho especializado para enfrentarem com êxito o desafio da profissionalização das FFAA;



- d) Como forma de dar um primeiro passo no sentido de aproximar o quadro especial dos militares aos quadros de referência da administração pública, e recuperar de anos consecutivos de desvalorização, que o índice 100 seja revalorizado autonomamente a contar de Janeiro de 2001;
- e) Que o Suplemento da Condição Militar seja revisto a partir de Janeiro de 2001 para todos os postos com os seguintes valores: 14,5% + 21.000\$00;

Face ao exposto e premência dos assuntos potenciadores de descontentamento e desmotivação, os Sargentos apelam para que se abra um espaço de diálogo com a ANS como forma de se encontrarem as medidas adequadas.

Lisboa, 25 de Setembro de 2001

A Direcção