



Comissão Permanente de Ramo –  
**Armada**



**Memorandum de apoio**  
**ao**  
**Encontro dos Sargentos da Armada**

**Cooperativa Piedense**

**Cova da Piedade**

**18h00 - dia 3/3/99**





## MEMORANDUM

### - INTRODUÇÃO -

Neste princípio do último ano do século e do milénio, vêm-se os Sargentos da Armada confrontados com velhos problemas que todos julgávamos ultrapassados ou em fase de serem ultrapassados.

Num momento em que o programa do governo consagra o diálogo como política de Estado e método oficial de trabalho, verifica-se que - para além do próprio Ministro da tutela (MDN) - também os serviços de gestão do pessoal da Armada continuam a seguir uma política de secretismo e a decidir sobre a vida e a carreira de todos nós sem a nossa participação.

Num momento em que o Exército e a Força Aérea já possuem escolas de formação de sargentos em funcionamento há muitos anos, verifica-se que na Armada os sargentos continuam a ser especializados - e não formados como sargentos - em várias escolas técnicas, sem qualquer enquadramento militar específico na sua formação para os tornar aptos, militar e civicamente, para o ingresso na categoria de sargento.

Num momento em que o Exército e a Força Aérea pugnam para valorizar e acreditar os seus CFS para lhes permitir a equivalência académica de Bacharel, a maior parte dos vários CFS da Armada ainda não têm qualquer equivalência académica nem equiparação profissional, contrariando o estipulado no actual EMFAR, distanciando-nos e prejudicando-nos relativamente aos nossos camaradas dos dois outros Ramos e desvalorizando uma componente importante das Famílias Naval e Militar.

Problema tanto maior quando se sabe que o argumento utilizado pelo governo para não valorizar autonomamente o índice 100 do nosso Quadro Especial da Função Pública é precisamente o facto de os sargentos e cabos da Armada não possuírem habilitações académicas que permitam a sua valorização sem levantar problemas com os restantes quadros. Foi assim que criado em 1976 o posto de SMOR em simultâneo e com o mesmo vencimento que o de Comissário Principal da PSP, hoje, os seus vencimentos, estão consideravelmente distantes e em desfavor dos SMOR.

Num, momento em que no Exército se discute a elevação do conteúdo funcional dos postos de SMOR e SCH, na Armada, alguns dos nossos chefes, propõem que da definição de funções deste postos no novo EMFAR passem a constar, também, tarefas na área *vigilância e polícia* e no RGSN regulamentam que o SCH passe a concorrer para a escala de serviço dos Oficiais subalternos e os SAJ para a escala de Sargento de Dia - uma situação impar da qual não há memória.

Num momento em que todos os quadros especiais da categoria militar de sargento estão obstruídos e sem perspectivas de promoção - havendo alguns em que os 1SAR já não têm esperança de serem promovidos - verifica-se que a Armada propõe um mecanismo especial e transitório para promoção dos CTEN que perfaçam 18 anos de permanência nos postos de 1TEN e CTEN, e que arrastarão todos os mais antigos mas sem tempo de posto, enquanto a Força Aérea propõe o mesmo mecanismo mas para os MAJ e SAJ. Na Armada nós somos ignorados. Por outro lado, segundo proposta do Ramo, o EMFAR que está em fase final de elaboração, prevê o mecanismo excepcional de redução dos tempos mínimos de permanência nos postos para as classes que não são oriundas de cursos de alistamento, quando o que se esperava era que esse mecanismo especial fosse alargado a todas as classes, dado que o pressuposto que lhe deu origem - o envelhecimento desses quadros - hoje se verifica também nos alimentados pelos cursos de alistamento.

Por isso, apesar de os postos de SMOR e SCH na Armada terem sido criados para ocuparem as funções do extinto quadro de Oficial de Serviço Geral, nas Capitánias e nos Portos, exercerem cargos de Estado Maior e de Adjunto dos Comandantes das Grandes unidades, porque os oficiais nunca



quiseram abandonar estes cargos, os Sargentos Superiores da Armada por falta de lugares que os justificassem, foram vendo o conteúdo funcional dos seus cargos degradar-se, assim como a sua função, grau de responsabilidade e autoridade. Entrou-se num **ciclo infernal** em que: porque os cargos que exerciam não requeriam a preparação que lhes era ministrada esta foi degradada e reduzida; depois, porque não tinham preparação, não podiam ocupar os cargos que lhes estavam destinados; porque não tinham cargos então a sua formação era muito onerosa e por isso sofreu nova degradação; e, agora, porque não têm cargos nem formação consentânea com o seu estatuto Superior, pretende-se que deixem de concorrer para a escala de adjunto ao Oficial Superior de Segurança e passem a concorrer para escalas de serviço de Oficial Subalterno; e porque perdem o estatuto Superior, então não se justifica que afixem vencimentos superiores aos de 1TEN/CAP e degradar-se-lhes os vencimentos, degradando também os de toda uma categoria militar.

Por tudo isto, o momento que atravessamos - em que se apregoa a modernização das FFAA; em que se apregoa o profissionalismo das FFAA e o seu reequipamento com melhores e mais modernos meios; em que nos exércitos e marinhas de toda a Europa se assiste a uma valorização das FFAA e dos seus Militares -, em Portugal, no limiar do século XXI, e do III Milénio da nossa civilização, os Marinheiros, a Família Naval, estão ainda a laborar e a legislar como no primeiro quartel deste século.

Por tudo isto, e porque os pressupostos que conduziram ao ciclo infernal já descrito continuam a prevalecer no espírito dos legisladores da Armada, não nos queremos alhear, nem deixar marginalizar, da discussão e da elaboração de toda esta legislação através dos nossos representantes na CCPSA e na ANS. É tempo de o Associativismo Militar ocupar o espaço a que tem direito de modo a podermos romper com este ciclo infernal e isentarmos os nossos chefes do desgaste provocado por situações como as criadas pelas propostas de RGSNT, da OSN (de que se fala há muitos anos mas da qual nada se conhece), do EMFAR e dos Vencimentos.

**É com elevado espírito de lealdade e da frontalidade devida aos militares que estamos a escrever este documento e a pugnar por uma grande participação.** No entanto queremos chamar a atenção para a natureza biunívoca do dever de lealdade.

*f η f η f*

Onde está o espírito inovador e empreendedor que caracterizava a nossa Armada? Não será já tempo de por cobro ao espírito revanchista e retrógrado instalado no seio da Família Naval após o 25 de Novembro de 1975 e que tanto mal nos tem causado? Não será tempo de dedicarmos todo o nosso esforço, energia, capacidade e inteligência na procura de mecanismos de diálogo, de factores de motivação que escasseiam dos órgãos de tutela e de alguma classe política? De conjugar esforços pela construção da Armada de amanhã, mais moderna, mais humana e consentânea com os interesses deste pequeno povo que somos no pequeno país que habitamos?

O tempo é de unidade na acção e nos objectivos. O tempo nunca foi, e hoje ainda menos do que ontem, de alheamento e marginalização da classe de sargentos na construção dessa Armada que toda a Família Naval ambiciona. Todos: Oficiais, Sargentos e Praças, servimos o País, com dedicação e orgulho, na Armada; todos devemos participar e contribuir com a nossa inteligência e dedicação para a sua Modernização.

O tempo é de valorização profissional e social para que o recheio humano que constitui a Família Naval, possa com êxito enfrentar este desafio que se nos coloca: de construir a nova Armada que possa cumprir as missões que estão a ser cometidas às FFAA e à Família Naval.

**O tempo de progresso e não de retrocesso!**

**- O método de auscultação em uso nas FFAA -**



O método de auscultação adoptado na preparação da proposta dos ramos para o EMFAR e na Armada para o RGSNT é revelador do mesmo espirito que tem feito com que os militares nas unidades não tenham conhecimento nem acesso às leis e regulamentos que regem a sua vida profissional. Alguns de nós, ao fim de 20 e mais anos de serviço, nunca tiveram acesso à consulta da legislação militar, nomeadamente o RDM e Ordenança de Serviço Naval ou do RGSNT - IGA3. E este procedimento é comum aos três ramos, o que só agigante o problema funcional e organizacional existente. Todavia, a lei obriga a que conheçam esta legislação. Muitas vezes foi do seu interesse consultá-la e não o conseguiram. Acresce que o art. 2º, ponto 4 do RDM obriga a que: "4. *Aos superiores cumpre instruir e exercitar os inferiores que sirvam sob as suas ordens no conhecimento da legislação em vigor. ...*". Não se entende, então, o porquê de tanto secretismo.

### - Sobre o RGSNT -

#### - Oportunidade da revisão do RGSNT - IGA3 e críticas ao documento-

f Quando estamos num processo de transição entre modelos de prestação do Serviço Militar, transitando do anterior para um outro ainda indefinido, que está a conduzir à redução acelerada dos quantitativos de praças e de sargentos, esperava-se que o novo RGSN viesse dar uma resposta original, inovadora aos serviços de vigilância e de polícia adaptando-os ao recurso às novas tecnologias disponíveis. Em vez disso os, artigo 3.39 que prevê o serviço de sargento de dia para os SAJ e o artigo 3.40 que prevê que os SCH concorram para as escalas de oficial de dia. Quanto ao primeiro caso não há memória, mesmo remontando aos tempos de Vasco da Gama, de alguma vez os SAJ terem concorrido para aquela escala. Aliás o que se esperava era a aplicação do que já acontece no exército e na força aérea onde a partir de SAJ não se concorre para escalas ligadas à segurança. E quanto ao serviço previsto para os SCH além de igualmente lamentável é também preocupante. Este serviço não vem previsto no tema de serviço do oficial de dia mas no de sargento de dia e de quarto. A especificação do serviço de oficial de dia vem estipular que dos oficiais que concorrem para aquela escala, os mais modernos farão quartos. Está-se mesmo a ver o que iria calhar a estes camaradas. **Mas coloca-se a questão: este retrocesso funcional da categoria militar de sargento traz algum benefício à operacionalidade ou à segurança das unidades? Dignifica a Família Naval? A resposta é não e não!**

f Quando se sabe que os serviços de secretariado das unidades estão absolutamente obsoletos, dispendiosos, pulverizados e ineficazes, esperava-se que o novo RGSNT viesse dar a resposta que se impõe: centralizando recursos e coordenando os serviços para reduzir os recursos humanos, materiais e financeiros envolvidos e aumentando a sua eficácia.

f Quando os serviços de justiça das nossas unidades deixaram há muito de corresponder à realidade judicial da nossa sociedade e ao quadro de direitos de cidadania, liberdades e garantias constitucionais, entregue a homens que, não obstante a boa vontade e empenho, não têm preparação específica para o exercício da função para que são nomeados - como um "pinçel" ensombrando o carácter nobre do exercício da justiça -, esperávamos um RGSNT que viesse dar outra perspectiva de funcionamento e garantisse a legalidade de procedimentos - de acordo, por exemplo, com o Código do Processo Administrativo -, dotando-os com um corpo de pessoal especializado e meios informáticos e bases de dados capazes.

f Requeria-se um RGSNT perspectivado para o futuro, tendo em atenção o novo modelo de prestação do Serviço Militar Naval, considerando a massa de jovens com formação académica e cívica que não se coaduna com a política do cacete, ou do RDM. Requeria-se, portanto, um RGSNT que valorizasse as CBE como órgão representativo, com vastas potencialidades na resolução cívica dos problemas das unidades que não são especificamente militares. Requeria-se um RGSNT que garantisse os meios para o incremento da disciplina e do orgulho de ser militar e marinheiro, entendendo-se a disciplina e a condição de ser



militar com as definições dadas pelo EMGFA no Código de Honra das FFAA: - "**DISCIPLINA**, que expressa a submissão voluntária ao Código de Honra que suporta a instituição que serve; disciplina que não se esgota na simples obediência passiva e que, pelo contrário, se traduz na cedência voluntária do individual perante o colectivo; disciplina onde se encontra a reserva de energia física e moral essencial à eficácia e sobretudo à pureza das **FORÇAS ARMADAS**"; e: - "**O MILITAR** sublima-se ao devotar-se à **PÁTRIA** salvaguardando os valores históricos e morais que consubstanciam a identidade de Portugal e garantem a sua perenidade como Nação soberana".

f Requeria-se um RGSNT que viesse, finalmente, dar satisfação a esta velha aspiração dos sargentos: a autonomização e revalorização das carreiras de sargento e de praça. Só autonomizando as carreiras de sargento e de praça se pode por termo à promiscuidade de tratamento a que estas duas categorias são sujeitas - veja-se o exemplo das OP2 em que as listagens são editadas sem atender às antiguidades relativas devidas ao posicionamento hierárquico, subvertendo-o. Esperávamos encontrar, isso sim, o esclarecimento daquilo a que a OSN, permite nomear por **ESTADO MENOR**, (o conjunto dos sargentos pode ser chamado de Estado Menor) dando-lhe um carácter substantivo, com um conjunto de atribuições claro na cadeia hierárquica e da vida orgânica das unidades navais em terra por forma a dignificar as suas função e carreira. Regulamentando de forma clara e inequívoca as funções, nomeação, atribuições, meios e autoridade do **SARGENTO MAIS ANTIGO**, cujo vazio regulamentar tem conduzido à degradação da vivência nas unidades e nas câmaras e messes.

f Requeria-se um modelo de funcionamento das unidades navais em terra que garantisse a implementação de um Sistema de Garantia de Qualidade ou mesmo de Qualidade Total. Curiosamente foi nas FFAA que nasceu este modelo organizacional que reflecte uma preocupação máxima na Garantia da Qualidade no desempenho de todas as missões e serviços - era na Armada Portuguesa que gostaríamos de ver nascer as bases programáticas das organizações do futuro, funcionais e mais humanizadas.

f Ficámos desiludidos com esta proposta de alteração RGSNT e da forma como tem estado a ser elaborado. É um decalque do que de pior o anterior tinha, acrescentado com o pior da caduca OSN: assim como quem copia a página anterior após a divisão de serviço.

**Por tudo isto consideramos oportuna a sua revisão à luz das novas tecnologias, no sentido de diminuir a carga horária e o sacrifício dos homens, e de um novo estilo de comando, moderno, elemento essencial para a implementação de um verdadeiro Sistema de Garantia da Qualidade na gestão da Marinha.**

#### **- EMFAR -**

Antes de abordarmos este tema é conveniente uns esclarecimentos prévios:

f Nem a Comissão Consultiva Permanente dos Sargentos da Armada (CCPSA) nem a ANS foram consultadas nem lhes foi facultado qualquer exemplar da proposta do Ramo para alteração do EMFAR. A CCPSA foi consultada sobre questões muito concretas e que surgiram isoladamente, como, qual era a opinião desta comissão quanto à possibilidade de a promoção a SAJ ser feita por escolha. A ANS foi convocada pelo Chefe de Gabinete do MDN, Brigadeiro ....., para uma audição com dois acesores de SEXA o MDN. Nesta audição a ANS pediu que lhe fosse fornecido um exemplar da proposta de alteração do EMFAR, o que lhe foi recusado com o pretexto de que não estávamos numa fase de *consulta* mas que gostaríamos de *ouvir* a nossa opinião em termos gerais sobre a matéria. Foi-lhes fornecido um exemplar do nosso caderno de aspirações, aprovado no III Encontro Nacional de Sargentos, e os nossos pontos de vista sobre a necessidade de se aumentar a parte comum deste documento, uniformizando funções e conteúdos funcionais, e procedimentos entre os ramos, reduzindo as partes específicas àquilo que de facto é comum. Até para evitarmos aquilo que se segue.



f Os documentos sobre os quais tecemos algumas considerações são: as cartas do CEMA 11 e 12; um exemplar de proposta que foi entregue em algumas unidades do Exército aos SMOR, junto das 16h00 para responderem no dia seguinte.

**- Algumas criticas -**

f

**- O debate necessário para garantir o empenhamento e a motivação do pessoal -**

Esta reforma do RGSNT e também a da OSN e do EMFAR são reformas que têm implicações na vida de todos os militares, que vão condicionar, para o bem e para o mal, aspectos tão importantes como a motivação, o empenhamento e o bem estar, a imagem interna da instituição e a imagem que os profissionais transportam para o exterior, da profissão que exercem e da instituição onde exercem. E do conjunto destes aspectos resulta a apetência, ou a rejeição, pela profissão militar e pela Família Militar. Sem um verdadeiro debate envolvendo toda a Família Naval nuns casos e a Família Militar noutros, não se garante o seu envolvimento e o empenhamento, nem a sua dignificação. Se há problemas, se eles são complexos: nós também estamos cá para os ajudar a ultrapassar, de uma forma co-responsável. Só assim, pugnando pela coesão e dignificação da Família Naval, será possível almejar novos e melhores meios navais, melhores leis e vencimentos, ultrapassar os novos e complexos desafios que se colocam às Famílias Naval e Militar.

**O tempo é de unidade, de progresso e de diálogo. Só na unidade a Família Naval poderá enfrentar com êxito estes desafios!**

**Unidos saberemos vencê-los e atingir um porto seguro!**

**POR UMA MARINHA MODERNA!**

**Comissão Permanente de Ramo – Armada, da  
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE SARGENTOS  
Lisboa, 8 de Fevereiro de 1999**

**ANS: 10 ANOS A PUGNAR  
– PELA MODERNIZAÇÃO DAS  
FFAA;  
– PELOS DIREITOS DE  
CIDADANIA DOS MILITARES!**

