



Comunicado da ANS sobre a proposta de LEI do MDN acerca das alterações ao EMFAR e dos incentivos.

Após cerca de três anos de bombardeamento contínuo sobre a instituição militar de documentos postos a circular, com várias origens, criando expectativas nos militares, surge, finalmente, um documento com a chancela do MDN a clarificar o entendimento do governo sobre esta matéria. Contudo esta proposta governamental desilude na medida em que vem gorar as expectativas criadas e fomentadas pelo arrastar de um processo que decorreu num clima de boatos contínuos. E gora as expectativas em todos os círculos militares. Primeiro, em relação aos mais directamente interessados: os que supostamente estariam em condições de usufruir das medidas incentivadoras para abandonarem as fileiras – porque são insuficientes, contemplam um universo muito diminuto, e não têm as modalidades e retribuições esperadas. Segundo, goram as expectativas, e contrariam as propostas, das chefias militares sobre a matéria, que contavam utilizar estas medidas para minimizar os graves problemas de quadros e de carreiras que tão forte desmotivação estão a provocar: é mais uma oportunidade perdida. Terceiro porque se anunciava que os incentivos e as alterações seriam para desobstruir os quadros dando-lhes maior fluidez e abrindo algumas perspectivas de carreira e tal não se verifica.

Importa agora esclarecer a posição da ANS acerca do assunto. Quanto à proposta governamental:

- 1º - **INCENTIVOS** : De acordo com os nossos cálculos, neste momento os incentivos – se assim se podem chamar – só abrange um universo cerca de trinta sargentos da FA, quarenta no EX e um número pouco maior na AR. Este universo torna-se ainda mais restrito com a aplicação do art. 5º - 2) que obriga a: “*Os requerimentos devem ser apresentados ao Chefe do Estado Maior do ramo respectivo no prazo de um ano a contar da data em que o militar preencha as condições previstas no número anterior.*”

O art. 5º - 1) estabelece que: “*Os militares na situação do activo podem excepcionalmente requerer a reforma antecipada desde que possuam 30 anos de serviço e perfaçam as seguintes idades:*

- a) *Em 1999: 54 ou mais anos;*
- b) *Em 2000: entre 50 e 54 anos inclusivé;*
- c) *Em 2001: entre 48 e 54 anos inclusivé.*

Os art. 6º e 7º estabelecem o regime de bonificações ou de indemnizações e que são:

Art. 6º - 1) *Os militares abrangidos pelo artigo anterior podem optar, em alternativa, por uma bonificação ou uma indemnização.*

2) *A bonificação prevista no número anterior pode assumir, mediante escolha prévia do militar, a forma de um acréscimo percentual sobre as componentes remuneração base e suplemento da condição militar da pensão calculada com as seguintes modalidades:*

- a) *Acréscimo de 18%;*
- b) *Acréscimo de 12%, calculado com base no escalão subsequente àquele em que o militar se encontra posicionado;*
- c) *Acréscimo de 6%, calculado com base no segundo escalão subsequente àquele em que o militar se encontra posicionado;*
- d) *Acréscimo de três escalões.*

3) *A indemnização assume a natureza de uma prestação pecuniária única, a abonar no mês seguinte ao da passagem para a reforma, de valor correspondente a um mês de remuneração base, acrescida do suplemento da condição militar, por cada três anos completos de tempo de serviço, até ao total de 36 anos.*

4) *A indemnização prevista no número anterior é considerada para os efeitos do artigo 13º do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares.*

Art. 7º

1) *A bonificação referida no n.º 2 do artigo anterior pode, em alternativa e por opção do militar, ser convertida em acréscimo de tempo de serviço, até ao limite de 36 anos de serviço efectivo.*

2) *Com exclusão dos postos de oficial general e de coronel, os militares abrangidos pelo disposto nas alíneas b) e c) e d) do n.º 2 do artigo anterior, cujo acréscimo se traduza na aplicação de escalão de posto imediatamente superior dentro da mesma carreira, têm direito à promoção àquele posto.*

Art. 8º *Para efeitos da aplicação dos artigos 6º e 7º, o militar abrangido pelo n.º 3 do artigo 5º beneficia do tempo de serviço prestado até à efectiva passagem à reforma.*

Quanto a incentivos só há a referir que em qualquer dos casos não está prevista a transferência de verbas do OE para a CGA de modo a indemnizá-la pelos prejuízos causados por mais esta medida política de transferência de encargos do Estado para a Segurança Social: depois vêm ameaçar com a falência desta.

Podemos concluir que, **quanto a incentivos a montanha pariu um rato.**

- 2º - **ALTERAÇÕES AO EMFAR** : É importante esclarecer desde já que a ANS está de acordo com o princípio de que os postos cimeiros devem ser ocupados pelos mais capazes. Porém consideramos que o método de promoção por escolha não é adequado para se atingir este objectivo - mesmo considerando que a avaliação do mérito é a ideal e que os órgãos de escolha são totalmente isentos e representativos. Analisemos um exemplo: *dois militares médios são avaliados e ordenados num ano em que existem duas vagas e esses dois únicos candidatos. Serão promovidos se mais nenhum factor for tido em consideração. No ano seguinte para duas vagas surgem três candidatos com mérito relativo mais elevado do que os do ano anterior, ocorrendo que os dois mais modernos têm melhor currículo do que o mais antigo. Sem dúvida serão os mais modernos promovidos, ficando o mais antigo*

ultrapassado embora com mais mérito relativo e absoluto do que os dois do ano anterior. Claro que esta é uma hipótese académica, mas que evidencia o carácter aleatório do método. A esta dificuldade há a acrescentar três RAM (um regulamento de avaliação do mérito militar por cada ramo) que já provaram provocarem distorções na avaliação e no ordenamento dos militares nas promoções por escolha, e órgãos de promoção cuja representatividade deixa muito a desejar, como é o caso extremo da Armada.

Podemos então dizer que este sistema de gestão de pessoal (porque de facto não há uma política de gestão de recursos humanos implementada) está esgotado e carece de alterações urgentes. Porém a proposta governamental de alteração ao EMFAR não contempla essa tão necessária e desejada reforma. Vem de novo trazer a terreiro o espectro da promoção por escolha na promoção ao posto de SAJ conjugada com a passagem compulsiva à reserva no caso de o militar ser ultrapassado *por um ou mais militares de menor antiguidade, do mesmo posto e quadro especial: b) Três anos, seguidos ou interpolados, no caso de capitão-de-fragata ou tenente-coronel e sargento-chefe; c) Quatro anos, seguidos ou interpolados, no caso de primeiro-tenente ou capitão e sargento-ajudante* (Art. 202º-A). Outro aspecto preocupante da proposta governamental é o facto de, não obstante a AR já ter decretado a suspensão da alínea c) do artigo 174º que diz: “*Seja colocado compulsivamente nesta situação [reforma] por efeito de sanção extraordinária*, o governo recoloca-a na sua proposta e que, a ser aprovada, fica com peso legal igual à que decretou a sua suspensão (não extinção). São a nosso ver propostas envenenadas que não resolvem, antes complicam, os problemas existentes.

Todavia estas medidas não podem ser analisadas isoladamente, antes devem ser conjugadas com outras ainda não conhecidas, mas previstas, no âmbito da redução de quadros. Assim a fluidez que se poderia esperar da adesão de alguns militares ao programa de incentivos não irá acontecer porque a saída de militares dos QP será absorvida pela redução de quadros, criando um constrangimento ainda maior à progressão nas carreiras. **São medidas envenenadas e que visam objectivos mais amplos.**

- 3º - **MEDIDAS PRECONIZADAS PELA ANS:** nós pensamos que estas alterações ao EMFAR devem ser medidas intercalares tendentes a minimizar os problemas existentes nos quadros na progressão das carreiras e nas funções actualmente cometidas aos sargentos. Que a política de incentivos e a redução de pessoal só faz sentido se for acompanhada pela implementação de uma política de gestão de recursos humanos e de uma nova organização dos quadros e das funções mais consentânea com a realidade actual e que venha resolver os graves problemas de congestionamento das carreiras e a consequente desmotivação só compensada por um elevado brio profissional.. Nesta perspectiva a ANS propõe intercaladamente:

- ◆ Um regime de incentivos que de facto promova um rejuvenescimento dos quadros, recompense devidamente os militares aderentes e crie mecanismos de integração na sociedade civil, quando aplicável, e compense a CGA pelos encargos acrescidos devido ao menor período de descontos e a um maior período de benefícios;
- ◆ Que as alterações ao EMFAR tenham em vista criar mecanismos de progressão e igualdade de carreiras e não maiores dificuldades como é o sentido das propostas pelo governo;
- ◆ Essas medidas deveriam ser, nesta revisão: **Criação da Escola de Formação de sargentos na Armada; Redução do tempo mínimo de permanência nos postos:** três anos no posto de 2SAR; cinco no de 1SAR; dois no de SAJ; um no de SCH; **Tempo mínimo global de 20 anos de serviço efectivo nos QP para SMOR;** e de 15 anos para SCH; **Tempo máximo de permanência no posto de 10 anos; Passagem à situação de adido do SMOR** ao fim de 6 anos no posto; **O CPSC certificado com nível superior de curta duração.**
- ◆ Criação de uma Comissão dos Ramos com representantes do MDN e das Associações Militares para estudar e propor ao governo uma proposta integrada para a reforma do actual modelo de gestão de pessoal e da legislação militar adequada à sua implementação.

Mais uma vez se verifica que o contributo das associações militares é imprescindível para evitar que se cometam erros com a gravidade do cometido aquando da implementação do NSR, contrariando os avisos e propostas destas. A ANS está disponível e interessada em contribuir para criar umas novas FFAA com uma imagem e perspectiva de carreira mais promissoras e aliciantes e profissionalmente mais interessante. **A nossa concepção de cidadão em uniforme assim o exige.**

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE SARGENTOS

LISBOA, JUNHO DE 1998