



Exmo. Senhor

Tenente General Pinto Ramalho

Presidente do GT de Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas:

Para além da enorme preocupação, reiteradamente denunciada, relativamente ao incumprimento do artigo 2.º da Lei Orgânica n.º 3/2001, de 29 de Agosto, que impõe a integração das Associações Socioprofissionais de Militares nos Grupos de Trabalho, Comissões e outras sedes onde se estudem assuntos de carácter socioprofissional, e da nossa relutância em contribuir para o incumprimento da legalidade democrática por via de uma participação mitigada, nos moldes impostos pelo despacho ministerial que constituiu este Grupo de Trabalho, não queremos deixar de apresentar a V.EX.ª alguns dos trabalhos que os Sargentos de Portugal, através da sua associação representativa, a ANS, ao longo dos anos têm produzido como contributos para resolver os múltiplos problemas que nos afectam.

Documentos que, saliente-se, ao longo dos últimos 17 anos têm sido actualizados e apresentados em todos os Órgãos de Soberania. Por via desse incessante trabalho, conjugado com a acção associativa dos Sargentos de Portugal dando visibilidade aos seus problemas e ao seu descontentamento, uma parte das nossas propostas ao longo destes anos têm sido reconhecidas e acolhidas nos diplomas legais, entretanto aprovados e promulgados.

Hoje como ontem, ao fazê-lo não podemos deixar de reafirmar alguns **princípios estruturantes**, que consideramos deverem ser observados, sob pena de o trabalho produzido vir a ser infrutífero:

1. **Cumprir a Lei** - Desde logo, e antes de se produzir mais legislação, o primeiro grande passo para se resolverem os problemas que afectam os militares deve ser o cumprimento rigoroso das leis e demais diplomas legais que não estão a ser cumpridos pelos Órgãos de Soberania e por diversas Instituições.
2. **Não descurar a história dos problemas nem a base sobre a qual eles germinaram e se desenvolveram** - Antes de se implementar qualquer novo modelo de carreiras devem, como condição prévia, resolver-se os problemas acumulados ao longo dos anos, para, a partir de uma base sã e sólida, se construir algo de verdadeiramente inovador e que corresponda às expectativas criadas nos militares.
3. **Respeitar a palavra dada** - Qualquer alteração a introduzir aos actuais modelos de carreiras e assistenciais devem contemplar um regime transitório que excepcione todo o tempo já prestado pelos militares, sobre o qual devem incidir os normativos com base nos quais o serviço foi prestado.
4. **Construir carreiras para os homens** - Os Princípios Gerais dos modelos a adoptar deverão visar a concretização de carreiras que garantam umas Forças Armadas mais



qualificadas, modernas, eficientes, apetrechadas, com carreiras mais atraentes, norteadas por princípios de justiça e de equidade para melhor servirmos Portugal!

E defendemos estes princípios não só por uma questão de coerência, o que já justificaria a sua defesa, mas porque a experiência de mais de 30 anos de vida pré-associativa e associativa nos ensinou, que estes são princípios essenciais para que a justiça se cumpra e as soluções sejam integradas e perenes e não avulsas e permanentemente transitórias.

Relativamente ao primeiro princípio, apelamos para que o "*Relatório da Comissão de Inquérito ao Incumprimento da Legalidade Democrática*" seja acolhido pelo GT RCMFA como contributo, dado que, embora sem ser exaustivo, elenca claramente os diplomas legais por cumprir, a maioria dos quais resultando em congestionamentos e outros malefícios para as carreiras dos militares.

Para além daquelas matérias que estão nitidamente a incorrer em incumprimento das leis, existem outras, relativamente às quais se continua a aguardar desenvolvimentos. Algumas destas matérias já foram publicamente anunciadas como estando resolvidas, sendo contudo a realidade bem diferente.

De entre estas apontamos como exemplos a resolver:

- O reconhecimento, pela administração dos Ramos, dos cônjuges de militares que vivem na situação de "*união de facto*";
- A criação de um "*subsídio de insularidade*" para os militares que prestam serviço nas Regiões Autónomas;
- A legalização normativa da actual ADM segundo os documentos aprovados em sede do respectivo GT ADM.

Relativamente ao segundo princípio, que consideramos importante e no interesse das Forças Armadas e dos seus militares, estamos plenamente convencidos que, hoje, não é possível começar do zero como se os problemas não tivessem história, nem responsáveis ou lições importantes para acautelar o futuro.

Há efectivamente todo um terreno a preparar, expurgando-o dos males conhecidos, de modo a não contaminar as sementes dos novos modelos de carreira. Por outro lado também há homens prejudicados, afectando a sua motivação e ofendendo o seu brio militar, esperando reparação e justiça.

Os estudos e debates que temos realizado ao longo dos anos apontam também para o facto de, na sua maioria, estes problemas resultarem de:



- Uma política na área da Defesa nos últimos 30 anos visando umas vezes, denegrir a imagem dos militares e das Forças Armadas, e afectada por incúria e falta de vontade política, outras vezes;
- Uma visão de gestão dos recursos humanos desactualizada por parte das chefias militares, muitas vezes escondendo debilidades de liderança e de preparação técnica, outras em espúria sintonia com os objectivos políticos dos detentores do poder em cada momento. Em todos os casos resultando sempre em prejuízo dos militares e das Forças Armadas.

Até para acautelar que estas consequências nefastas no seio das fileiras militares não se venham a repetir é importante que os problemas de carreira sejam resolvidos antes de se reiniciar um novo ciclo com novas regras.

O terceiro princípio é uma condição essencial para se cumprir com os princípios constitucionais da certeza e da garantia que permitem aos homens assumir compromissos pecuniários com a confiança e a estabilidade de que as regras sob as quais cumpriram o serviço militar, no nosso caso, serão respeitadas. Caso contrário gera-se uma instabilidade e uma incerteza acerca do futuro que levará as famílias a retraírem-se nos seus investimentos provocando efeitos contrários aos preconizados no PEC.

O quarto princípio remete-nos ao futuro, à necessidade de o construir sobre bases sãs e sólidas para gerar realização pessoal, profissional e a estabilidade familiar que permita aos combatentes concentrarem-se plenamente nas suas missões.

Exponenciando os Valores Militares, pretende-se:

- Um novo modelo de carreira onde os militares se sintam verdadeiramente integrados numa equipa, emanados num mesmo impulso pela convicção da missão a cumprir; encaminhando todas as vontades para o fim comum e fazê-las obedecer ao menor impulso do comando; consolidando-se no prestígio que nasce dos princípios de justiça empregados, do respeito pelos direitos de todos, do cumprimento exacto dos deveres, do saber, da correcção de proceder e da estima recíproca;

- Que permita a todo o militar compenetrar-se na disciplina e no treino, que sendo condição de êxito da missão a cumprir, se consolida e revigora pela consciência dessa missão; pela observância das normas de justiça e pela competência e correcção de proceder, resultantes do civismo e patriotismo que leva à aceitação natural da hierarquia e da autoridade e ao sacrifício dos interesses individuais em favor do interesse colectivo.

Também temos a profunda convicção, adquirida pelo contacto com muitos camaradas de todas as categorias que se afastam das Forças Armadas, que uma parte significativa deles o faz com o "coração partido".



Ao longo dos anos fomos ouvindo a versão mais ou menos oficial de que estes afastamentos se deveriam à insatisfação pelos baixos vencimentos e condições assistenciais em comparação com as que obteriam na sociedade civil com as suas qualificações.

Nalguns casos assim será certamente. Mas, o que é importante saber é o que faltou à organização militar que lhes satisfizesse as expectativas com que aderiram à profissão militar. O que faltou para que pudessem concretizar o sonho e as expectativas que tinham quando aderiram às fileiras?

A resposta a esta questão deverá ser a chave para que a sangria de quadros das Forças Armadas estanque, para que a organização vá de encontro às expectativas dos seus homens, criando uma cultura organizacional, num ambiente de satisfação e de realização pessoal e profissional que o satisfaça e o leve a resistir aos "cantos de sereia" da sociedade civil.

Um cidadão militar, por formação e por adesão é altruísta! Então o que o leva a abdicar, afectivamente contrariado, da opção inicial? Acreditamos que a resposta a esta pergunta nos conduzirá aos princípios gerais justos para novos modelos de carreira aliciantes e profissionalmente gratificantes.

Para além dos contributos gerais, ilustradores dos **princípios estruturantes** que atrás descrevemos, avançamos com outros contributos específicos para os temas em desenvolvimento nos Subgrupos de trabalho:

Desenho de cargos e funções – Princípios para o modelo de carreira de sargento.

As várias frentes de luta e de reflexão em que temos estado empenhados ao longo de 30 anos, tiveram o mérito de revelar alguns princípios que mereceram largos consensos entre os Sargentos de Portugal e que propomos:

- **A partir de uma rigorosa análise das necessidades funcionais das FA, segundo critérios de qualidade, nomeadamente nos níveis da execução, supervisão e inspeção, deve-se proceder a uma caracterização e atribuição de áreas de intervenção funcional distintas e complementares: Científica e de Comando; Tecnológica e de Chefia; de Execução de base, intermédia e avançada, permitindo:**
 - **Autonomização das três carreiras militares, oficiais, sargentos e praças, com sobreposição funcional e de vencimentos;**
 - **Paralelismo de carreiras, de modo que três militares que iniciem as suas carreiras ao mesmo tempo, em condições normais, possam atingir igualmente o topo das mesmas;**



- Valorização da formação de base das carreiras militares aos vários níveis de qualificação profissional e académica, com classes autónomas adaptadas aos conteúdos funcionais e às tarefas atribuídas a cada uma, de modo a impedir qualquer tipo de subordinação nos seus desenvolvimentos;
- Caracterização funcional dos postos inequívoca e definição dos quadros orgânicos dos ramos de modo a evitar a possibilidade de que a uma promoção não corresponda uma alteração qualitativa de funções.

Muito embora algumas tendências apontem em sentido diverso do que preconizamos, sabemos que, por exemplo, na Finlândia as forças armadas tinham abdicado da classe de sargentos e agora estão a reintroduzi-la por terem verificado que funcionariam melhor deste modo.

Por outro lado, somos apologistas que devemos estudar atentamente as experiências dos outros para melhor podermos construir os nossos próprios modelos, adaptados às nossas condições sociais, culturais, socioeconómicas, históricas e funcionais próprias.

O grande desafio que se nos coloca a todos é, com base nas experiências própria e alheia, construir o nosso próprio modelo. Qualquer organização que consiga, pelos seus meios, ultrapassar esta dificuldade, está, simultaneamente, a ultrapassar graves problemas de liderança e de capacidade técnica e intelectual.

É assim, ultrapassando os problemas mais sérios, com base nos seus recursos, adoptando as suas soluções, que as organizações crescem e se tornam adultas, inteligentes, capazes de aprender e incorporar as lições do passado no modo de viver.

Quando o fazem com os seus Recursos Humanos, tornam-se mais humanas e socialmente mais integradas. As mulheres e os homens que as compõem sentem-se parte integrante do projecto e da equipa e não excluídos nem um *número* acessório e descartável.

Conteúdos funcionais - outro dos problemas que afecta a categoria de sargentos tem a ver com a diferença de cargos e funções para os mesmos posto, mesmo entre os nossos parceiros da NATO e da EU. Para o efeito reiteramos nesta sede a nossa proposta de alteração do articulado do EMFAR relevante para resolver esta questão.

Esta matéria é de suma importância para a ANS uma vez que, a não ser tida em conta, fere a dignidade da carreira de sargentos.

PROPOSTA:

Os artigos 270.º, 274.º e 279.º deverão ser fundidos num único artigo que faça parte do TÍTULO III, CAPÍTULO I, (SARGENTOS - Parte comum) com a redacção anterior, 266.º A.

Artigo 266.º A (NOVO ARTIGO)

Cargos e conteúdos funcionais



- 1 - *Aos sargentos, de acordo com os respectivos ramos, incumbe genericamente o desempenho de funções nos comandos, forças, unidades, serviços e organismos das Forças Armadas e em forças conjuntas ou combinadas e quartéis-generais dos respectivos comandos, bem como na estrutura de outros organismos e departamentos, nacionais e internacionais, exteriores às Forças Armadas.*
- 2 - *Os cargos e funções específicas de cada posto são os previstos na estrutura orgânica aprovada no âmbito das Forças Armadas, designadamente:*
 - a) *Sargento-mor - adjunto do comandante de unidade independente de escalão batalhão ou superior para assuntos relacionados com a vida interna da unidade, nomeadamente no que respeita à gestão, supervisão, inspecção, planeamento, organização, administração de pessoal, à formação dos sargentos e aos aspectos administrativo-logísticos; elemento orgânico em quartéis-generais e direcções das armas e serviços;*
 - b) *Sargento-chefe - adjunto do comandante de unidade ou órgão de escalão batalhão no âmbito da gestão, supervisão, planeamento e organização das actividades gerais de serviço interno e ainda no que respeita à administração de pessoal, à formação e instrução e aos aspectos administrativo-logísticos; exercício de tarefas especializadas em órgãos de estado-maior ou superior; chefia em actividades técnicas;*
 - c) *Sargento-ajudante - adjunto de comandante de unidades navais ou de subunidade ou órgão de escalão companhia para assuntos relacionados com a supervisão militar e técnica, planeamento, administração e chefia; chefia e comando de subunidades elementares ou órgãos de escalão pelotão, de unidades navais e equipas de tarefas técnicas do âmbito da sua classe, arma ou serviço, ou especialidade; desempenho de funções, no âmbito da instrução, formação e execução especializadas, nos órgãos técnicos, táticos e administrativos-logísticos de escalão batalhão, equivalente ou superior e nos serviços técnicos respectivos;*
 - d) *Primeiro-sargento - chefia e comando de subunidades elementares ou órgãos de escalão secção, de unidades navais, equipas de tarefas técnicas do âmbito da sua classe, arma ou serviço ou especialidade; adjunto do comandante de pelotão para a supervisão e condução militar e técnica do pessoal; auxiliar do adjunto do comandante de companhia; exercício de funções no âmbito do serviço interno da unidade e de tarefas especializadas em órgãos de estado-maior, nos serviços técnicos e na instrução e formação de quadros e de tropas;*
 - e) *Segundo-sargento - chefia e comando de subunidades elementares ou órgãos de escalão secção, de unidades navais, equipas de tarefas técnicas do âmbito da sua classe, arma ou serviço, ou especialidade; eventualmente auxiliar do adjunto do comandante de companhia; exercício de funções no âmbito do serviço interno da unidade e nos órgãos de serviços técnicos, administrativos, logísticos e na instrução e formação de quadros e tropas.*

Justificação para a alteração: O Exército é o ramo que descreve de forma mais exaustiva e adequada os cargos e os seus conteúdos funcionais (art.º 274.º); este ramo praticamente não



introduziu alterações relativamente à versão anterior do EMFAR, a que não deve ser alheia a auscultação efectuada em Janeiro de 1999, aos sargentos daquele ramo.

Assim, a nossa proposta tem em conta os seguintes critérios:

- 1º. Níveis de responsabilidade, e conteúdo funcional, dos cargos desempenhados por militares dentro da União Europeia (direito comparado) num quadro de equivalências ajustado;
- 2º. Níveis de responsabilidade e conteúdo funcional desempenhados no âmbito de organizações internacionais das quais Portugal faça parte integrante (Exemplo: NATO) uma vez que as actuais funções dos sargentos portugueses no desempenho de cargos internacionais estão desajustadas face aos seus camaradas de outros países membros do tratado.

Enquadramento histórico: O Decreto-Lei n.º 891/76, de 30 de Dezembro, veio reestruturar, parcialmente, as carreiras nas Forças Armadas. Foi este diploma que criou os seguintes postos: Sargento-Mor (SMOR) e Sargento-Chefe (SCH).

Com o objectivo de aumentar a eficiência do pessoal e para preparar os sargentos da Força Aérea para o exercício de funções de diferentes níveis de qualificação e de responsabilidade foi publicado o Decreto-lei n.º 134/78, de 6 de Junho. Este diploma referia:

Art.º 10.º - 1. Aos sargentos dos QP são cometidas funções de acordo com o respectivo grau hierárquico e tendo em conta os níveis de qualificação/responsabilidade seguintes:

a) Níveis de qualificação;

Com qualificação avançada;
Qualificado;
Semiqualficado;
Auxiliar;

b) Níveis de responsabilidade;

Chefia;
Supervisão;
Execução.

Art.º 10.º - 2. Os níveis de qualificação e de responsabilidade referidos no número anterior obtêm-se pela frequência com aproveitamento de cursos ou estágios apropriados ou por experiência adquirida no serviço, devidamente comprovada pelos chefes responsáveis, segundo normas a estabelecer para os diferentes quadros, por despacho do Chefe do Estado-Maior da Força Aérea.

Art.º 11.º - Além da satisfação das outras condições de promoção, o acesso aos diferentes postos depende da posse, confirmada por informação dos chefes responsáveis, dos níveis de qualificação/responsabilidade a seguir indicados:



Contributo apresentado pela ANS ao Presidente do GT RCMFA
30 de Outubro de 2006

Níveis de qualificação	Níveis de responsabilidade	Postos
Com qualificação avançada	Chefia	Sargento-mor Sargento-Chefe
	Supervisão	Sargento-ajudante
Qualificado Semiquualificado	Execução	Primeiro-sargento Segundo-sargento Furriel Primeiro-cabo
Auxiliar		Segundo-cabo Soldado

Através do Decreto-lei n.º 74/81, de 10 de Abril, entendeu o legislador, proceder a algumas alterações ao conteúdo normativo do diploma supracitado (Decreto-Lei n.º 134/78, de 6 de Junho).

Assim, estipulava o seu artigo 10.º: Aos sargentos do QP são cometidas funções de acordo com o respectivo grau hierárquico e tendo em conta os níveis de qualificação/responsabilidade seguintes:

a) Níveis de qualificação:

Chefe;
Avançado;
Qualificado;
Semiquualificado;
Ajudante;

b) Níveis de responsabilidade:

Gestão e supervisão;
Supervisão e execução;
Execução e aprendizagem.

E o artigo 11.º referia que o acesso aos diferentes postos dependia da posse dos níveis de qualificação/responsabilidade a seguir indicados:

Níveis de qualificação	Níveis de responsabilidade	Postos
Chefe	Gestão e supervisão	Sargento-mor Sargento-chefe Sargento-ajudante
Avançado	Supervisão e execução	Sargento-ajudante Primeiro-sargento
Qualificado		Primeiro-sargento Segundo-sargento Furriel
Semiquualificado	Execução e aprendizagem	Furriel Primeiro-cabo
Ajudante		Primeiro-cabo Segundo-cabo Soldado



Vejamos agora os níveis de responsabilidade dos sargentos na NATO. (**Organização de que Portugal faz parte integrante**)

OR - OTHER RANK (Nomenclatura NATO)

POSTOS	DESIGNAÇÃO E DESCRIÇÃO DOS NÍVEIS DE RESPONSABILIDADE	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO
OR-9 SMOR	GESTÃO E SUPERVISÃO A responsabilidade primária do pessoal nestes postos é a de gerir e supervisionar os meios humanos e materiais colocados sob a sua autoridade	NQ5 CHEFE
OR-8 SCH		
OR-7 SAJ		
OR-7 SAJ	SUPERVISÃO E EXECUÇÃO A responsabilidade primária do pessoal nestes postos é supervisionar, militar e tecnicamente, o pessoal colocado na sua dependência e executar tarefas técnicas compreendidas na respectiva especialidade	NQ4 AVANÇADO
OR-6 1SAR		
OR-6 1SAR		A responsabilidade primária do pessoal nestes postos é aplicar, desenvolver e, ou, adquirir as capacidades (conhecimentos e aptidões) técnicas da respectiva especialidade e militares adequadas ao posto
OR-5 2SAR		
OR-5 FUR		
OR-5 FUR	A responsabilidade primária do pessoal nestes postos é aplicar, desenvolver e, ou, adquirir as capacidades (conhecimentos e aptidões) técnicas da respectiva especialidade e militares adequadas ao posto	NQ2 SEMI QUALIFICADO
OR-4 1CAB		

A adequação das equivalências dos conteúdos funcionais com vista à uniformização entre as forças armadas aliadas é do interesse da Instituição Militar, melhorará a integração de militares de diferentes nacionalidades sob um mesmo comando em operações multinacionais conjuntas, será factor de motivação e de dignificação da carreira de sargento.

Formação e Desenvolvimento - Escola de Formação de Sargentos das Forças Armadas

Esta é uma das questões mais importantes das Forças Armadas. Da formação de base, da actualização e da manutenção de conhecimentos dos militares depende, em grande medida, o seu prestígio social e profissional na sociedade em geral e no âmbito das carreiras e dos quadros especiais da Administração Pública, e, internamente, na definição dos níveis de funcionalidade, competência e da intersecção inter-categorias, que se consubstancia nos cargos, funções, autoridade e meios atribuídos a cada categoria e a cada posto.

**PROPOSTA:**

Criação da Escola de Formação de Sargentos das Forças Armadas devidamente certificada pelo IQF (Instituto de Qualidade da Formação) como factor determinante para a uniformização dos ramos, nomeadamente na formação de base.

Esta proposta vai de encontro às necessidades crescentes de uniformização da manobra, linguagem e procedimentos requeridos pela utilização de Forças Conjuntas e Combinadas nos Teatros de Operação militares onde somos chamados a intervir, os três ramos conjuntamente, ou, noutra âmbito, incorporados em Forças Multinacionais e multidisciplinares.

Outros aspectos ligados à formação e ao desenvolvimento das carreiras e das saídas laterais (possibilidade em estudo) têm também merecido a nossa atenção, como:

- A elevação do valor académico dos Cursos de Formação de Sargentos para o nível de bacharelato em tecnologias militares;
- A elevação do valor académico do Curso Preparatório de Sargento-Chefe para o nível licenciatura em tecnologias militares, contribuindo para a sua valorização académica os pontos adquiridos, acumulados ao longo da carreira nos cursos de actualização, especialização, estágios e tirocínios;
- O estabelecimento de todos os níveis académicos para o ensino em tecnologias militares: nível secundário, bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento;
- O estabelecimento de uma tabela de pontuação de valor académico em tecnologias militares, para atribuição de unidades de crédito a cada curso, estágio ou tirocínio (formação no local de trabalho) frequentado pelo militar, para creditação no seu currículo e para os efeitos convenientes;
- A certificação pelos ministérios implicados e pelos CEM das equivalências académicas e equiparações profissionais adequadas em tecnologias militares para os cursos frequentados pelos militares;
- Elaborar estudos e consequentes propostas para a certificação e equiparação profissional de todos os cursos frequentados pelos militares com os cursos correspondentes no serviço de educação profissional público.

Sistema de avaliação - Aperfeiçoar o SAM e uniformizar os RAM

Algumas observações sobre o actual Sistema de Avaliação dos Militares (SAM):

Em parte alguma das finalidades definidas se pode inferir da possibilidade de o SAM, e os consequentes RAM, provocarem, encorajarem ou permitirem que as avaliações possam ser utilizadas:



- como moeda de troca de serviços e/ou obediências violentadoras da consciência do avaliado;
- para dar cobertura a "castigos" por o avaliado não pactuar com atitudes e/ou acções lesivas da instituição (ou por qualquer outro motivo), ou não abdicar dos seus direitos constitucionais de cidadania;
- para castigar o avaliado por este colocar questões incómodas para o avaliador.

Mas também não estabelece os mecanismos adequados para impedir que tal aconteça, deixando, numa área tão sensível, campo aberto a todo o tipo de actuações.

Alegar-se-á, a este propósito, que aos chefes (avaliadores) é devido respeito e confiança. Correcto! Estamos de acordo. Mas, também é igualmente certo que a transparência de processos, de critérios e de métodos de análise nunca excedem as necessidades.

Igualmente certo é, que, se a Instituição não se proteger contra a eventualidade de se instalarem práticas negativas como as apontadas, pode ocorrer a desvirtuação das finalidades do SAM e instalar-se todo um clima de desconfiança e de medo, degenerando o que se pretendia favorável à instituição em algo que mina a sua solidez, levando-a ao definhamento.

A análise destes anos de aplicação do EMFAR, neste capítulo, deverá ser feita para apurar da sua validade e coerência dos resultados obtidos com os objectivos preconizados. Não é este o lugar nem o modo indicados, nem nós pretendemos dispor de toda a informação e preparação técnica, para o fazer. Mas não queremos deixar de apontar algumas conclusões obtidas a partir da constatação de quem tem sido avaliado ao longo destes anos e estudou alguma coisa sobre o assunto.

Contrariamente ao preconizado nas finalidades do SAM, em muitos casos, verifica-se a ascensão aos cargos de maior responsabilidade, não dos mais aptos, mas de outros que frequentando cursos de igual nível reprovaram ou obtiveram classificações inferiores e exercendo cargos de igual responsabilidade tiveram um pior desempenho.

Verifica-se a instalação de um clima de medo que se traduz na incapacidade de contrariar, respeitosa, os chefes ou de lhes colocar questões incómodas.

E tal como foi concluído num debate promovido pela AOFA em 29 de Novembro de 1995, subordinado ao tema, também nós constatamos que, contrariamente ao desejado, se obtiveram como consequências negativas as que passamos a citar:

- “- Instalação de clima de desconfiança e perda de solidariedade pessoal e institucional;
- Lesão da segurança na carreira;
- Fractura na coesão e no espírito de equipa;
- Calculismo, em vez de espírito de missão;
- selvagem com eventuais contornos, e por uso de meios, não legítimos nem correctos.”

**PROPOSTA:****A avaliação de um indivíduo devia, a nosso ver, revestir-se de três directrizes importantes:**

- *Aferir com rigor da valia absoluta e relativa do indivíduo de forma a possibilitar à instituição promover os mais aptos de entre os seus membros;*
- *Possibilitar ao avaliado reconhecer os seus pontos fracos para os corrigir, servindo melhor a instituição;*
- *Reforçar um clima de confiança mútua, de auto e de co-responsabilização, reforçando os laços de camaradagem e de solidariedade, propícios à correcção dos problemas comportamentais ou outras lacunas detectadas.*

Seguros da necessidade vital de alcançar estes objectivos, com a Avaliação de Mérito dos Militares, preconizamos os seguintes aspectos a ter em consideração na tão urgente reforma do SAM e dos RAM:

- *A avaliação periódica deve ser obtida a partir da média ponderada de um colectivo de superiores hierárquicos, num mínimo de dois em casos excepcionais, mas preferencialmente em número de três;*
- *Da avaliação deve ser dado conhecimento obrigatório ao avaliado em reunião onde lhe serão expostos os seus méritos/deméritos, devidamente fundamentados, em clima apropriado e nunca de constrangimento (este objectivo já foi parcialmente conseguido e está contemplado no EMFAR);*
- *Deverão ser estabelecidos critérios objectivos de avaliação e a sua observância fiscalizada, por comparação com a média ponderada das últimas 10 avaliações, estabelecendo um desvio máximo, positivo ou negativo, a partir do qual a avaliação é suspensa até à próxima, despoletando mecanismos de aferição extraordinários, a estabelecer no Regulamento, para o período de permeio, corrigindo-a ou ratificando-a;*
- *Devem ser estabelecidos factores de correcção em função dos avaliadores e dos cargos/funções atribuídas ao avaliado, de modo a prevenir distorções na avaliação relativa;*
- *Em todas as circunstâncias é facultado ao avaliado o conhecimento do RAM e dos critérios utilizados, e a possibilidade de recorrer da avaliação e fundamentar, por escrito, a sua contestação (este objectivo já foi parcialmente conseguido);*
- *A inobservância de algum destes princípios implica a anulação da avaliação e a responsabilização disciplinar dos avaliadores.*

**Sistema retributivo - Resolução de problemas prementes existentes**

Independentemente dos resultados a apresentar pelo Grupo de Trabalho de Reestruturação das Carreiras dos Militares das Forças Armadas, **urge corrigir as injustiças a seguir descritas.**

INCUMPRIMENTO DO DECRETO-LEI N.º 299/97, DE 31 DE OUTUBRO

Recentemente, os 1SAR da Marinha colocados no 1.º escalão da tabela indiciária foram abonados de um diferencial de 5 pontos no seu vencimento, por haver 2SAR que auferiam vencimento superior. Este diferencial foi abonado com retroactividade a Outubro de 2005 (conforme OP2 n.º 116, de 20 de Junho de 2006).

Ao abrigo do art.º 2.º do DL n.º 299/97, de 31 de Outubro, esse mesmo diferencial deve ser abonado a todos os 1SAR dos outros dois ramos, colocados no 1.º escalão da tabela indiciária, que sejam mais antigos que o 1SAR mais moderno da Marinha a auferir do referido diferencial.

PROPOSTA:

Sem que haja qualquer explicação ou informação, até ao momento, tanto o Exército como a Força Aérea ainda não procederam ao abono referido. Incumprimento da lei que urge resolver, pagando aos sargentos nessa situação os respectivos montantes, com retroactivos a Outubro de 2005.

PROPOSTA:**PROPOSTA DE ALTERAÇÃO AO DL N.º 207/2002, DE 17 de OUTUBRO****Iniciativa legislativa para correcção de inversão retributiva**

Este problema tem uma explicação breve. Desde a publicação do Decreto-Lei n.º 207/2002, de 17 de Outubro, vem-se verificando a ocorrência de injustiças retributivas nos postos de Segundo-Sargento e Sargento-Ajudante das forças armadas. O que a seguir se expõe tem o intuito de alertar novamente as entidades responsáveis para o problema, em linguagem resumida e simples, enquadrando-o sinteticamente em três pontos fundamentais, propondo finalmente uma solução legislativa para a sua resolução.

Em 2002, numa tentativa de corrigir as desigualdades existentes entre os sistemas retributivos das forças armadas (DL n.º 328/99, de 18 de Agosto) e da GNR (DL n.º 504/99, de 20 de Novembro) é publicado o DL n.º 207/2002, de 17 de Outubro. Contudo, e uma vez que o DL n.º 504/99, de 20 de Novembro, havia gerado no seio da GNR problemas de inversão salarial, em que militares mais modernos auferiam retribuição superior a outros mais antigos, foi entretanto publicado o DL n.º 174/2000, de 9 de Agosto, dando nova redacção aos artigos 12.º, 13.º e 18.º



do DL n.º 504/99, de 20 de Novembro, nomeadamente na alteração do n.º 6 do art.º 12.º que estabelece (transcrevemos):

"6 - Se das promoções a que se alude nos números 1 e 5 resultar que um militar de posto igual ou superior e com, pelo menos, o mesmo tempo de serviço no posto e na categoria passe a auferir remuneração inferior à de outro militar de menor ou igual graduação, o primeiro será reposicionado no mais baixo escalão que lhe permita receber remuneração não inferior à do segundo militar e mantém a data prevista para a mudança de escalão."

Ora, aquando da publicação do atrás referido DL n.º 207/2002, de 17 de Outubro, e uma vez que já havia sido publicada a alteração legislativa acima transcrita, foi perdida a oportunidade de acabar definitivamente com as injustiças retributivas dos sargentos das forças armadas. Apesar dos alertas que, também aqui, a ANS reiterou, e de saltar à vista que, praticamente, a cada nova promoção corresponderia o surgimento de novos casos de militares mais antigos a auferirem menos vencimento que outros militares mais modernos, não quis o legislador acautelar essa situação, com o argumento de que a legislação existente já resolvia estes problemas. Veio a verificar-se precisamente o contrário para os postos de Segundo-Sargento e Sargento-Ajudante.

A inversão salarial verificada naqueles dois postos contraria o princípio, já anteriormente definido no DL n.º 299/97, de 31 de Outubro, para o posto de Primeiro-Sargento, de que à maior antiguidade deve corresponder, pelo menos, vencimento igual. Mais, não se compreende porque não foi introduzido no DL n.º 207/2002, de 17 de Outubro, um mecanismo semelhante ao estatuído com a nova redacção do n.º 6, do art.º 12.º do DL n.º 504/99, de 20 de Novembro, acima transcrita.

PROPOSTA:

A ANS propõe que seja adoptada para o sistema retributivo das forças armadas a solução legislativa encontrada para a GNR, mais concretamente com a redacção dada pelo DL n.º 174/2000, de 9 de Agosto, ao n.º 6 do art.º 12.º do DL n.º 504/99, de 20 de Novembro.

Apoio Social - Importância do apoio à Família Militar

Relativamente a este tema, a ANS apresenta a seguinte proposta:

PROPOSTA:

Que seja criada pelo MDN uma Rede de apoio às famílias dos militares em missões fora do território continental e em missões prolongadas com ausência do meio familiar, como forma de prevenir e resolver possíveis consequências traumáticas pelo envolvimento do militar em tais missões, nomeadamente no desenvolvimento intelectual, equilíbrio psicológico e no aproveitamento escolar dos filhos e possibilitar o envolvimento social e apoio psicológico a toda a família.



Justificação

Durante os últimos anos as nossas Forças Armadas têm sido chamadas a intervir em teatros de guerra, em missões humanitárias e de paz no âmbito da ONU, fora do território nacional. Foi no Afeganistão, Iraque, na Bósnia, em Angola e em Moçambique, no Congo, na Guiné, no Kosovo e em Timor.

Todas estas missões têm sido, e serão, amplamente divulgadas pela comunicação social, com especial ênfase para as cenas mais dramáticas e violentas: "a guerra em directo". É um dado novo que foge ao nosso controle e sobre o qual não exercemos a mínima influência limitadora.

Também ninguém com o mínimo de bom senso poderá negar que tais imagens provocam efeitos nefastos em quem as visiona. Por maioria de razão provocarão traumas nos familiares dos militares destacados para essas missões.

Se é certo que os militares profissionais envolvidos poderão ter alguma preparação para suportarem com razoável redução de prejuízos traumáticos o envolvimento em tais missões, já o mesmo não acontece com os respectivos familiares que não só não têm qualquer preparação como estão literalmente abandonados e desprotegidos.

É bom salientar que, de facto, não existem, com carácter permanente, mecanismos de apoio psicológico, nem social, nem outro, aos familiares dos militares nessa situação.

Embora os Estados o não reconheçam, na maioria dos casos, já é conhecido o DSPT (Desordem do Stress Pós Traumático) que afecta tantos concidadãos ex-combatentes da guerra colonial. O hospital Júlio de Matos tem um serviço dedicado a estes casos e há múltiplos estudos e ensaios sobre a matéria.

Com a profusão da informação sobre os teatros de guerra, com a virtualização destes e da violência com que somos bombardeados em todos os telejornais, com corpos esventrados, queimados e decapitados, **é previsível que os familiares dos militares envolvidos em tais missões careçam de apoios para ultrapassarem não só a ausência como a insegurança. Este problema tem particular relevo nos filhos, com repercussões previsíveis no seu desenvolvimento intelectual, equilíbrio psicológico e no aproveitamento escolar.**

Âmbito dos meios a implementar

Temos consciência de que partir do zero não é fácil e que é, provavelmente, difícil apurar em que áreas e em que medida as soluções possíveis devem incidir.

É por isso que, numa fase inicial, depois de já criada a **LINHA VERDE de apoio às famílias dos militares em missões fora do território nacional e em missões prolongadas com ausência do meio familiar**, será certamente possível aferir quais os problemas suscitados por estas situações, quais as áreas a descoberto e quais as medidas a adoptar. Provavelmente diferentes em cada caso.

Partindo do princípio aceite nos países nossos parceiros na EU, o País, que é responsável pela ausência do militar, deve, na medida do possível, substituí-lo junto das suas famílias em tudo o que esteja ao seu alcance.



E, ao seu alcance, está certamente:

- a visita regular de uma assistente social;
- um acompanhamento e um regime escolar especial para os filhos em idade escolar;
- rastreio e consequente apoio psicológico aos familiares de todos os escalões etários.

São medidas julgadas necessárias para prevenir custos maiores e consequências imprevisíveis no futuro.

No acompanhamento e envolvimento social devem ser chamados a cooperar os clubes e as associações militares. Haja vontade de articular e conjugar esforços e meios.

Pela nossa parte estamos disponíveis para implementar um conjunto de medidas e actividades tendentes a aproximarem as famílias e a minorarem este problema.

Para além desta proposta a ANS avança também como contributo seu, concreto, nesta sensível área social do pessoal, com o **GUIA PRÁTICO - para o pessoal em missões com ausência prolongada do seio familiar e suas famílias**, um opúsculo elaborado com base num documento editado pela nossa congénere alemã e que está em uso nas suas forças armadas.

Este documento tem o propósito de ajudar todos os militares, e respectivas famílias, nomeados para cumprirem missões que impliquem um afastamento prolongado do seio familiar de modo a que:

- antes do momento de partida, possam tratar, ou deixar em condições de serem tratados, os compromissos que mais usualmente os cidadãos assumem;
- deixem criadas as condições de contacto e comunicação para que as suas famílias possam superar a sua ausência com o mínimo de transtornos;
- o tempo de comissão e o empenhamento na missão se faça com o mínimo de riscos do foro psicológico, tanto para a família como para o militar;
- no regresso, tanto os militares como as suas famílias, estejam em condições de conduzir a reinserção familiar com a máxima naturalidade e o mínimo de dificuldades e de conflitos;
- que tanto o militar como a sua família estejam alertados quanto aos eventuais distúrbios que o militar possa ter contraído durante a missão e ajudá-los a ultrapassar essas dificuldades.

PROPOSTA:

Pensamos que seria de todo o interesse que o GT RCMFA adoptasse este "Guia Prático" como seu e aconselhasse o ministério a editá-lo e distribuí-lo a todos militares que partam para comissões



que impliquem ausência prolongada do seio familiar, não esquecendo que as comissões de navios às Regiões Autónomas, de que a Armada está incumbida, também reúnem estas características, embora num ambiente menos traumatizante.

Nota Final

Apesar deste contributo ter sido compilado sob uma profunda objecção, pela consciência de estarmos a pactuar, por via dessa contribuição, com o Incumprimento da Legalidade Democrática, queremos apelar ao Sr. General Presidente do GT RCMFA que acolha estas propostas, sérias e empenhadas, de quem, tendo consciência dos circunstancialismos políticos actuais, não deixa de aproveitar a oportunidade para ver resolvidos alguns dos problemas mais prementes.

Reiteramos a nossa **incondicional disponibilidade para contribuir** nestas, bem como noutras matérias, **de acordo com o preceituado na Lei Orgânica n.º 3/2001, de 29 de Agosto**, tendo como fim último o encontrar de soluções que resolvam os problemas e dignifiquem as Forças Armadas Portuguesas, nas quais muito orgulhosamente servimos.

Como repetidamente temos afirmado, estamos disponíveis para ajudar a fazer, mas reafirmamo-nos absolutamente indisponíveis para "fazer que fazemos"!

Lisboa, 30 de Outubro de 2006

O Presidente da Direcção da ANS

António Lima Coelho