

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE SARGENTOS



ORGANIZAÇÃO EUROPEIA
DE ASSOCIAÇÕES E
SINDICATOS MILITARES

MEMORANDO

22 DE OUTUBRO DE 2018

**Regulamento de Incentivos
e
Regime de Contrato Especial**

Decreto-Lei 75/2018 de 11 de Outubro
e
Decreto-Lei 76/2018 de 11 de Outubro

DESL

Departamento de Estudos Sociais e Legislativos



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE SARGENTOS

MEMORANDO – 22 DE OUTUBRO DE 2014

DESL – DEPARTAMENTO DE ESTUDOS SOCIAIS E LEGISLATIVOS



ASSUNTO: Regulamento de Incentivos e Regime de Contrato Especial.

No passado dia 11 de Outubro foram publicados em Diário da República pelos Decretos-Lei nº 75/2018 e nº 76/2018, respectivamente o **Regulamento de Incentivos (RI)** e o **Regime de Contrato Especial (RCE)**.

De acordo com os diplomas, este **RI** entrou em vigor logo no dia 12 de Outubro, enquanto o **RCE** só entrará em vigor no dia 2 de Novembro de 2018.

A ANS, através de Ofícios datados de 22 de Março de 2018 recebeu, por correio, na sua Sede, os projectos de diploma para “*Alteração dos Regulamentos de Incentivos ao RV/RC e RCE*” e de “*Alteração ao Regime do Contrato Especial (RCE)*” para que, ao abrigo da alínea **b)** do artigo 2º da Lei Orgânica nº 3/2001 de 29 de Agosto (**Lei do direito de associação profissional dos militares**), fosse ouvida, cumprindo o direito de audição.

Assim, em 6 de Abril de 2018, os contributos foram enviados dentro do prazo dado, com a nossa pronúncia sobre dois projectos estruturantes para a vida dos militares (voluntários e contratados). É importante lembrar que, por parte do ministério, estes diplomas já vinham sendo preparados, pelo menos, desde **30 de Junho de 2016**, pois é desta data o Despacho nº 8474/2016 do Gabinete do Secretário de Estado da Defesa Nacional, publicado no DR nº 124, II Série, de 30 de Junho.

Refira-se que, já depois de terem sido enviados os nossos contributos, a ANS foi convocada para uma reunião a 23 de Maio, com a Assessoria Jurídica do gabinete do ministro, para discutir os contributos enviados. Na sequência desta reunião, a ANS enviou novos contributos através do nosso Ofício nº 34/18 de 25 de Maio. A ANS cumpriu a missão! Fez o que a massa associativa espera que faça! Defendeu os Sargentos!

Contudo, em relação ao Projecto do **RCE**, (DL nº 75/2018 de 11OUT - Regime de Contrato Especial) (nosso Ofício 30/18 de 06ABR - Contributos da ANS) **nem um contributo, nem um só**, foi integrado.

Relativamente ao Projecto do **RI**, (DL nº 76/2018 de 11OUT - Regulamento de Incentivos) (nosso Ofício 30/18 de 06ABR - Contributos da ANS) **uma proposta foi contemplada!** (o nº2 do artigo 10º - *Os ramos das FFAA têm de disponibilizar aos militares RV/RC/RCE salas de estudo equipadas, de forma a permitir o acesso às tecnologias de informação*). Ficou desta forma, por nossa proposta, caindo o “...sempre que sejam necessárias e que as instalações o permitam” conforme constava no projecto inicial.

Todo o intenso trabalho se resumiu a isto!

A elaboração deste Memorando tem como base a necessidade de informar a massa associativa acerca das propostas elaboradas pela ANS, pois, apesar de questionarmos a reiterada falta de respeito pelo cumprimento da Lei por parte do governo, e se isso nos deveria fazer deixar de responder, entendemos que não responder seria “fazer o jogo baixo” que criticamos aos sucessivos governos. Por essa razão, entendemos não deixar de fazer chegar as nossas posições e opiniões, pelo respeito que nos merece a massa associativa.

Não sendo uma análise profunda aos projectos, a nossa resposta é sustentada nos princípios e valores que, sobre a matéria, sempre orientaram a nossa conduta e que há muito tempo defendemos, sem quaisquer fundamentalismos nem dogmas, mas conscientes da necessidade de se abrir uma discussão de âmbito nacional acerca do que se pretende de facto das, e para, as Forças Armadas Portuguesas!

Nos últimos anos muitos e variados factores influenciaram os processos de recrutamento militar na maioria dos estados europeus e muito se tem discutido acerca das dificuldades de recrutamento. Primeiro assistimos em muitos estados europeus, a um processo de redução dos efectivos e meios nas forças armadas, numa iniciativa política e ideológica que alguns países impuseram à maioria. Esta medida levou a que a muitos países reduzissem os seus orçamentos de defesa, com consequências drásticas em reduções de efectivos.

O problema demográfico, bem como as novas tecnologias que estão a mudar o panorama e o cenário da vida do dia-a-dia, fazem com que seja premente e necessário acompanhar esta realidade também no seio das forças armadas. É também necessário tomar medidas relativamente à atractividade das forças armadas que passam, inevitavelmente e desde logo, por tratar bem aqueles que já servem nas Forças Armadas.

Quando se pretende recrutar militares para contratos de curta duração, no máximo seis anos, há aspectos que devem ser considerados como exigências mínimas. Desde logo, a efectiva capacidade do Estado em assegurar a integração no mercado de trabalho civil. Medidas efectivas devem estar em vigor para validar as disposições legais existentes e as promessas feitas quando se tentam atrair os jovens. Tais medidas têm forçosamente de passar pelo reconhecimento da sua formação e compatibilizá-la com as necessidades do mercado. As confederações patronais, as confederações sindicais e as associações profissionais de militares devem ser chamadas a participar neste trabalho para que melhor, e de uma forma mais abrangente, se perceba em que áreas profissionais se deve reforçar a formação dos militares e ministrar, nalgumas situações, formação antes da saída das fileiras com vista a essa inserção, porque algumas especialidades têm pouca saída no mercado de trabalho. É fundamental a existência de uma correcta planificação.

Outro aspecto tem a ver com os limites de idade do pessoal a recrutar. Por um lado, não devem ser muito baixos, de modo a permitir que o jovem cidadão possa completar uma formação mínima antes de ser recrutado. Por outro lado, e na contratação de pessoal com formação superior, não se deve permitir o ingresso com uma idade muito elevada para não ser “demasiado velho” para a inserção no mercado de trabalho, após o cumprimento do contrato militar.

Aspecto fundamental é que os compromissos assumidos quando o militar é contratado devem ser bem claros e objectivos desde o início e não se devem “mudar as regras a meio do jogo”, pois tal atitude conduz ao descrédito na instituição, com toda a carga e efeitos negativos inerentes a tal estado de espírito.

Relativamente ao chamado Regime de Contrato Especial, que é afinal uma forma diferente de chamar os contratos de longa duração, há também aspectos importantes que devem ser considerados.

As forças armadas não vivem apenas de militares contratados, com contratos de curta duração. Necessitam de um quadro que assegure a continuidade, através da experiência e da dedicação de toda uma vida à missão militar. Para tal, as carreiras devem ser apelativas e atractivas em termos de progressão na carreira, de tabela remuneratória, de assistência social e medicamentosa, etc. É desejável ter um corpo de militares profissionais de carreira, motivados, realizados, que enquadre os militares em regime de contrato e que reflectam perante estes, a sua satisfação e motivação em servir nas forças armadas.

Enveredar por contratos de longa duração pode vir a constituir-se numa fonte de conflitualidade no seio das forças armadas. Optar por tal sistema, criando para estes, condições mais apetecíveis e favoráveis do que aquelas que são proporcionadas a quem já serve nas forças armadas, poderá gerar situações de tratamento diferenciado, para pior relativamente aos militares dos Quadros Permanentes, potenciando o mal-estar e o clima de eventual conflitualidade, situações indesejáveis numa instituição como a militar.

Atentemos a dois meros exemplos:

- Promete-se o reconhecimento de determinado grau de formação para os militares que venham a ingressar nestes regimes de contrato (especial ou não). No entanto, o EMFAR (publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de Maio) prevê a atribuição do nível 5 no final do Curso de Formação de Sargentos (CFS) para o Quadro Permanente mas, mais de três anos após a sua entrada em vigor, esta magra, e também enganadora promessa, continua por implementar, continuando a permitir-se que os Sargentos que concorrem ao CFS com o 12.º ano de escolaridade, após dois ou mais anos de formação, ingressem nos quadros exactamente com a mesma formação com que concorreram. Esta situação não é digna e desprestigia profundamente a instituição e os formadores;

- Por outro lado, quando se retira, do mesmo EMFAR, a norma que permitia aos militares do Quadro Permanente requererem a passagem à situação de Reserva ao fim de 20 anos de serviço militar e, em contrapartida, se implementam contratos de 18 anos de serviço, para além de aumentar o sentimento de insatisfação e tratamento diferenciado, significa trazer o fenómeno da precariedade laboral, profissional e social para o seio da secular instituição militar, transformando-a cada vez mais numa espécie de “empresa pública” com “trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas” com direitos reduzidos e deveres alargados.

Entendemos que Portugal não deve seguir à risca ou copiar o sistema de qualquer outro país. Portugal tem de abrir a discussão sobre que forças armadas pretende, com que objectivos e para que fins. As características do nosso povo e do nosso país devem ser os factores determinantes para tal opção. Devemos olhar para os exemplos de outros países, mas como “lições aprendidas” e não como cópias a seguir.

O regresso ao serviço militar obrigatório (SMO) poderá ser bom para os suecos, mas não tem de ser necessariamente bom para Portugal, pelo menos nos termos e pelas razões apresentadas pelos suecos para a sua implementação. O sistema que pretendem adoptar os franceses com a revisão e construção de modelos de tropas reservistas poderá ser eventualmente bom para os franceses (e para os americanos), mas não tem de ser necessariamente bom para Portugal. O sistema de contratos de longa duração adoptado pelos espanhóis também nos deve servir como “lições aprendidas” para evitar cairmos no mesmo erro. O facto de permitirem que os militares fiquem nas fileiras, em regime de contrato, até aos 45 anos de idade está a revelar-se, em Espanha, ao invés de uma solução, um problema maior na dificuldade de recrutar efectivos. Por outro lado, a discussão aberta na Alemanha, sobre se os militares recrutados para trabalhos na área da cibernética devem ou não passar nos mesmos testes de aptidão física que os demais militares, importa é saber se existe a necessidade de um nível básico de qualificação/aptidão para todos os militares a recrutar ou se o recrutamento tem tratamento diferenciado consoante a área de trabalho para a qual se pretende recrutar. Pergunta-se: na essência, não serão todos militares?

Este tipo de exemplos reforça a nossa posição de que Portugal não deve copiar sistema nenhum, mas deve estar atento a todos eles sem, contudo, perder a noção do que realmente o nosso País e as Forças Armadas Portuguesas de facto necessitam.

O que defendemos é que se implementem os sistemas necessários para estabelecer um equilíbrio satisfatório entre a vida pessoal e profissional, sempre que possível. Que se leve a sério e com rigor a diversidade e se promova efectivamente a inclusão, promovendo e implementando medidas concretas para melhorar o ambiente de trabalho diversificado, motivador e atractivo, oferecendo oportunidades de aprendizagem ao longo da vida militar, culminando com um sistema de pensões sério, atractivo, pensado para toda uma vida e que não seja distorcido nem desvirtuado de acordo com os interesses políticos e económicos de cada momento.

Resumindo, e como há muito vimos repetindo: **trate-se bem quem serve nas Forças Armadas!** Essa é a melhor publicidade e a melhor forma de trazer os jovens a servirem Portugal envergando, com orgulho e satisfação, um uniforme das Forças Armadas Portuguesas.

Mas para que ninguém ouse sequer afirmar que não fizemos o nosso trabalho, seguem as seguintes observações:

Tanto quanto conseguimos apurar, estes dois projectos não são assunto novo! Ambos decorrem do Despacho n.º 8474/2016 de 30 de Junho, do Gabinete do Secretário de Estado da Defesa Nacional, conforme publicado em Diário da República, Série II, n.º 124, de 30 de Junho de 2016.

Relativamente ao **“Diploma Legal – DL 11/2018 – Projecto de Decreto-Lei que aprova o Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar nos diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado”** não poderíamos deixar de ter feito uma reflexão comparativa com o primeiro Regulamento de Incentivos.

Um militar RC, quando saía das fileiras, se tivesse tido um percurso normal, quando transitava para a situação de reserva de disponibilidade, e tivesse cumprido 9 anos de

contrato, tinha direito a receber dois duodécimos da remuneração anual por cada ano completo de serviço, ou seja, receberia dezoito duodécimos, um verdadeiro incentivo e uma perspectiva material para iniciar uma actividade na sua nova condição.

Hoje e desde 2012, com a entrada em vigor da Lei do Orçamento de Estado para 2012 (Artigo 43º da Lei 64-B/2011 de 30Dez), os militares RC quando transitam para a situação de reserva de disponibilidade passaram a ter direito a apenas um duodécimo por cada ano completo e na condição de terem completado os 6 anos do Contrato. Se optarem por sair antes, mesmo ao fim de cinco anos, não recebem nada.

Para agravar o cenário, em 2004, 2005, 2006 e mais, a diferença entre a Remuneração Mínima Garantida (RMG) e o Vencimento de um Soldado era bem diferente do que é hoje. É necessário assumir, com coragem política, a **urgência da construção de uma nova tabela remuneratória dos militares**, projectando um sistema em que o paralelismo das carreiras seja efectivo, respeitador, sem complexos nem preconceitos classistas, como forma de evitar atropelos hierárquicos e funcionais entre militares que, a manterem-se, colocam verdadeiramente em risco a coesão e a disciplina no seio das Forças Armadas.

Especificamente em resposta ao projecto que nos foi enviado, entendemos formular as seguintes propostas:

Artigo 3.º

N.º 1 - "...obtenção de, pelo menos, o nível 4 de qualificação do QNQ".

Se atendermos ao que é proposto no n.º 4 do Artigo 2º do projecto sobre o Regime de Contrato Especial (RCE), verificamos que aos Sargentos e Praças em RCE é disponibilizada a possibilidade de obterem o nível 5 e o nível 4 de qualificação do QNQ, respectivamente.

Em face disso é nossa opinião que o articulado deveria ser:

*N.º 1 "...obtenção de, pelo menos, o nível 4 de qualificação do QNQ **para Praças e nível 5 para Sargentos**".*

N.º 3 - "... a avaliação das competências... deve desenvolver-se no início do último ano do período máximo de contrato..."

A nossa proposta foi no sentido de que deveria ser, "...no início do **penúltimo** ano do período máximo de contrato..."

Artigo 5.º

N.º 5 - "Os militares indicados no número anterior (RCE)... até ao limite de 6 anos..."

Para que haja de facto alguma noção de incentivo, para que não fique igual ao n.º 3, ou seja, os mesmos 6 anos dos militares RC, propusemos que fosse alterado para, "... até ao limite de **8 ou 10 anos**..."

Artigo 10.º

N.º 2 - "Os ramos das Forças Armadas disponibilizam aos militares RC, RCE ou RV salas de estudo equipadas, de forma a permitir o acesso às tecnologias de informação, sempre que sejam necessárias e que as instalações militares o permitam".

A nossa proposta (aceite e integrada no diploma publicado) foi que a formulação do n.º 2 do Artigo 10º deveria ser apenas **"Os ramos das Forças Armadas disponibilizam aos militares RC, RCE ou RV salas de estudo equipadas, de forma a permitir o acesso às tecnologias de informação."**, impedindo-se desta forma o tratamento diferenciado entre militares de diferentes unidades/estabelecimento/órgãos em que se encontrem colocados.

Artigo 14.º

N.º 4 - "Os militares RV, RC e RCE podem beneficiar... por um período equivalente ao tempo de serviço prestado, até ao limite de seis anos" para acesso ao ensino superior público.

Considerámos que deveriam ser **oito ou dez anos para o RCE**, porque o incentivo previsto no n.º 1 deste mesmo artigo (um ano de serviço em RV) não existia no anterior regulamento e, como tal, desta forma, passaria efectivamente a existir um novo incentivo. Ora, como até ao limite de seis anos, já era o que existia no anterior regulamento, então, que se prevejam mais anos no fim do serviço para o RCE.

Artigo 15.º

N.º 1 - "Os militares que tenham cumprido, no mínimo, cinco anos de serviço efectivo em RC ou RCE... podem candidatar-se... subsídio pagamento propinas".

Defendemos que deveriam ser **quatro anos**. Se cinco anos é o que já existe, então qual a real noção de incentivo se ficar igual?

N.º 3 - "... os militares em RC e em RCE mantêm o direito... até ao limite de seis anos".

Foi nossa opinião que deveriam ser **oito ou dez anos para RCE**. Como até ao limite de seis anos, já era o que existia no anterior regulamento, então, que se dêem mais anos no fim do serviço para o RCE.

N.º 6 - "Perdem o direito ao incentivo... a) Ingressarem nos quadros permanentes dos ramos das Forças Armadas ou nos ...".

Considerámos que **não deveriam perder este incentivo se ingressarem no QP das Forças Armadas**. Só assim funcionará realmente como um incentivo para ingressarem nas Forças Armadas.

N.º 8 - "Quando os pedidos para atribuição de subsídio ultrapassem a dotação da DGRDN afecta a este fim, procede-se ao respectivo escalonamento, tendo em conta...".

Foi nosso entendimento que **este ponto deveria ser retirado**. Para que fosse efectivamente entendido como um incentivo, deveria ser aplicado a todos e não haver sujeição a rateamentos e escalonamentos que poderão sempre dar uma imagem (fundamentada ou não) de favorecimentos.

Artigo 18.º

N.º 1 - "Os militares que tenham cumprido serviço efectivo em RV ou em RC pelo período mínimo de 2 anos, bem como... RCE... 10 anos... pagamento de uma prestação pecuniária correspondente a um duodécimo..."

Considerámos que deveriam ser, no mínimo, **um duodécimo e meio ou mesmo os dois duodécimos**. Quando eram dois duodécimos não havia falta de efectivos nem dificuldades no recrutamento.

N.º 4 - "Para efeitos... entende-se por "remuneração anual"... do posto que o militar detenha no último mês completo de prestação de serviço..."

O argumento por nós apresentado é que o articulado deveria ser: "... do posto pelo qual o militar perceba no último mês completo...", pois na eventualidade do militar estar a desempenhar uma qualquer função de posto superior e estando a vencer por esse posto, o cálculo deve ser feito sobre esse mesmo valor.

Na sequência da reunião de trabalho com a Assessoria Jurídica do gabinete do MDN, a ANS apresentou ainda a proposta para que fosse aditado um novo artigo:

Artigo 23º A – Sector Empresarial do Estado

O membro do Governo responsável pela defesa nacional, em colaboração com as entidades do sector empresarial do estado, diligencia para que a ocupação de postos de trabalho no sector empresarial do estado seja feita preferencialmente pelos cidadãos que prestaram serviço militar em RV, RC ou RCE, designadamente através da celebração de protocolos e acções de cooperação com os serviços de apoio à transição por ele tutelados.

Quanto ao **"Diploma Legal – DL 12/2018 – Projecto de Decreto-Lei que altera o Regime de Contrato Especial para prestação do Serviço Militar"** e apesar de não considerarmos que este seja o melhor caminho, não quisemos, no entanto, deixar de fazer as seguintes considerações:

Artigo 2.º

N.º 1 - "... apenas tem lugar em situações funcionais cujo grau de formação e treino, habilitações académicas específicas e particulares exigências técnicas..."

N.º 2 - "As situações funcionais a que se refere o número anterior são estabelecidas por despacho do CEM do ramo..."

O articulado dos n.º 1 e n.º 2 deste artigo poderá significar algo muito pernicioso para o desejável normal funcionamento das forças armadas. Vejamos:

- O respectivo CEM define, por despacho, as situações funcionais (especialidades/classes) onde entenda haver necessidade de ter militares nas fileiras por mais tempo. Entende que deve ter Paraquedistas, mas não Comandos ou Operações Especiais; entende que necessita de Cozinheiros e Carpinteiros, mas não de pessoal de Administração Militar nem de Serviço Geral; entende que carece de Radaristas, mas não de Polícia Aérea; entende que tem falta de Submarinistas, mas não de Electrotécnicos. Para quem já está nas fileiras em Regime de Contrato, ter uma especialidade/classe e poder, ou não, transitar para o RCE em face do articulado acima referido, poderá trazer, de futuro, problemas na coesão, em função das expectativas que cada militar acalentou e de eventual conflitualidade nos diferentes quadros de especialidades...

Poderá ainda significar uma dificuldade em termos de recrutamento. Se se souber de antemão que só poderão transitar para o RCE as especialidades X, Y ou Z, quando se vier para as fileiras, só se aceitará vir para essas especialidades/classes.

Nesse sentido, embora tenhamos sérias dúvidas quanto aos benefícios da implementação deste Regime de Contrato Especial, consideramos, no entanto que, a ser implementado, deverá ser **aberto a todas as especialidades/classes** ou, doravante, poderemos ter a criação de grupos separados, de “elites”, factor que poderá afectar seriamente a coesão, potenciando mais uma vez, situações de suspeição sobre favorecimentos.

Artigo 11.º

N.º 3 - "Constituem condições especiais de promoção na categoria de sargentos as seguintes:

a) A promoção ao posto de primeiro-sargento depende de seis anos no posto de segundo-sargento e ter o nível 5 de qualificação no QNQ".

O posto de Segundo-Sargento, de acordo com a tabela remuneratória publicada pelo Decreto-Lei n.º 142/2015, de 31 de Julho, tem apenas duas posições remuneratórias (posições 16 e 17). Sabendo que a mudança da primeira para a segunda posição se processa, em regra, ao fim de 2 anos e a partir da segunda posição se progride, em regra, ao fim de 3 anos, significa que, em regra, ao fim de 5 anos o militar deveria transitar, automaticamente, para a terceira posição. Ora, como a mesma não existe neste posto, isto configura um logro e um prejuízo objectivo por impossibilidade de progressão.

Voltamos a afirmar que é necessário assumir, com coragem política, a urgência da construção de uma nova tabela remuneratória dos militares, projectando um sistema em que o paralelismo das carreiras seja efectivo, respeitador, sem complexos nem preconceitos classistas, como forma de evitar atropelos hierárquicos e funcionais entre militares que, a manterem-se, colocam verdadeiramente em risco a coesão e a disciplina no seio das Forças Armadas, para além de não potenciar a necessária e desejável atractividade para servir na Instituição.

Como, em conformidade com o n.º 5 deste mesmo artigo, a promoção de Segundo-Sargento para Primeiro-Sargento, (como para os militares do QP) se processa por Antiquidade (carecendo de vacatura) e "*condicionada à quota que vier a ser estabelecida*

pele CEM do respectivo ramo das Forças Armadas, atentas as respectivas necessidades funcionais", perspectiva-se que estes militares poderão nunca passar do posto de Segundo-Sargento, numa situação de **“nem promoção, nem progressão”!**

Neste ponto, aproveitamos para chamar a atenção para a necessidade de ser revista a situação da classe de Sargentos. **É a única classe das Forças Armadas em que não existe promoção por diuturnidade**, o que configura um tratamento discriminatório muito negativo.

Reforçando uma ideia e preocupação já anteriormente exposta, apresentámos uma referência à alínea f) do n.º 1 do artigo 5.º (Idades máximas como condições de Admissão - 35 anos, para os cidadãos provenientes da reserva de disponibilidade...), convidando a que se fizesse um exercício, imaginando uma situação meramente académica:

- Um militar com 20 anos prestou serviço em Regime de Voluntariado (RV). Após um ano de serviço militar, transitou para a situação de reserva de disponibilidade. Aos 35 anos, perante concurso para o RCE, decide concorrer, é admitido e entra para as fileiras em RCE. De acordo com este novo diploma, poderá permanecer nas fileiras até aos **52 anos de idade**. (1 de RV + 17 de RCE = 18 anos => ver n.º 3 do artigo 4.º).

Em que posto? Com que funções? Com que tabela remuneratória?

Ser-lhe-á garantida a REFORMA ANTECIPADA? Essa possibilidade não consta neste regulamento.

Sempre que a oportunidade nos surgiu, quer através de ofícios quer em sede de reunião, colocámos a seguinte interrogação, para reflexão do legislador e do decisor político:

- Serão dezoito anos ajustados a esta situação?

- Porque não ponderar um limite de doze anos, já anteriormente utilizado pelo legislador, e que já configura o dobro do tempo em Regime de Contrato?

Finalizando, voltamos a afirmar o que há muito tempo vimos defendendo:

Trate-se bem quem serve nas Forças Armadas! Essa é a melhor publicidade e a melhor forma de trazer os jovens a servirem Portugal envergando, com orgulho e satisfação, um uniforme das Forças Armadas Portuguesas.

ANS – DESL

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE SARGENTOS



Organização Europeia
De Associações e
Sindicatos Militares

DESL

Departamento de Estudos Sociais e Legislativos