



"Quão Dificil Nos Temos Movido"

33 Anos ao Serviço dos Sargentos e de Portugal!

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE SARGENTOS

PROPOSTA

Setembro de 2022



Organização Europeia de Associações e Sindicatos Militares

100% Sargentos de Portugal!

Alfredo
①

1. INTRODUÇÃO:

Depois de ter sido entregue ao Presidente da Assembleia da República (AR), no passado dia 14 de Junho de 2021, uma petição com 7720 (sete mil, setecentas e vinte) assinaturas, promovida pelas Associações Profissionais de Militares (APM), apelando à revisão e alteração do Regime Remuneratório dos Militares, importa que a Associação Nacional de Sargentos (ANS) proponha e defenda o que considera ser justo em termos da revisão e alteração da própria tabela remuneratória, bem como uma série de questões relacionadas com o Regime Remuneratório dos Militares que já há muitos anos têm afectado negativamente a vida dos Sargentos e das suas famílias.

Assim, considera a ANS ser absolutamente necessário, urgente e da mais elementar justiça, que se proceda a uma revisão e alteração do desigual, injusto, classista e obsoleto Regime Remuneratório dos Militares, alteração essa referenciada pelo Presidente da República e Comandante Supremo das Forças Armadas como sendo uma necessidade, quando procedeu à promulgação do desbloqueamento da tabela remuneratória aplicável aos juízes.

Esta proposta de revisão e alteração insere-se nos objectivos que, desde há muito, a ANS defende e agora reitera, que passam pela necessidade de criar um conjunto de três carreiras (Oficiais, Sargentos e Praças) distintas, autónomas, com quadros funcionais claramente definidos e que devem evoluir em áreas complementares da actividade militar e intersectar-se em vencimentos, autoridade e responsabilidade.

Ao ter sido efectuada a entrega da petição, antes das férias do Verão de 2021, teve-se como objectivo que a mesma pudesse ser discutida em plenário e na Comissão de Defesa Nacional da AR e, havendo vontade política dos deputados da Nação, ser incluída na proposta de Orçamento do Estado para 2022. Com a dissolução da Assembleia da República e a conseqüente convocação de eleições legislativas, tornou-se evidente que a entrega desta proposta deverá ser feita antes da discussão do Orçamento do Estado para 2023.

2. PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO AO REGIME REMUNERATÓRIO:

Enquanto associação socioprofissional representativa da categoria de Sargentos, vem a ANS apresentar a sua proposta de alteração à tabela remuneratória, bem como alguns outros aspectos relacionados com o Regime Remuneratórios dos Militares, particularmente no que aos Sargentos concerne, a saber:

- Conferir o direito à remuneração no Posto, com efeitos retroactivos se necessário, desde a data da antiguidade expressa no respectivo Despacho de promoção (data de abertura da vaga);
- Criação de um Suplemento da Condição Militar (SCM) de valor fixo, igual para todos os militares, indexando-o a um mesmo posto, posição e nível remuneratórios, e com actualização anual, na percentagem aplicável aos vencimentos e pensões;
- Revisão da legislação relativa aos suplementos remuneratórios por risco, penosidade e insalubridade, no sentido de actualizar os respectivos valores, bem como os aumentos de contagem de tempo de serviço e outros direitos associados, uniformizando a sua aplicação entre os Ramos das FFAA, eliminando tratamentos diferenciados entre pessoal de nomeação permanente e temporária, e estabelecendo coberturas para especialidades ou especializações injustamente não contempladas.

Neste aspecto, merece particular atenção a situação dos militares que integram o Grupo de Equipas de Inactivação de Engenhos Explosivos (GrEqEOD) do Exército;

- Criação de novos suplementos remuneratórios (à semelhança dos suplementos auferidos pelas forças e serviços de segurança, mais especificamente no que aos da GNR diz respeito).

- Uniformização da aplicação do abono de remuneração por desempenho de funções de posto superior, evitando interpretações abusivamente restritivas como as que ocorrem, actualmente, com tratamento discricionário entre os diferentes Ramos das FFAA e mesmo entre categorias dentro do mesmo Ramo;

- Proceder à revisão/alteração do Decreto-lei nº 169/94, de 24 de Junho, que determina a aplicação do “Suplemento de Embarque” aos militares dos três Ramos das FFAA que embarquem e prestem serviço em navios da Armada. Por forma a torná-lo mais justo, adequado e condizente com o preâmbulo deste Decreto-lei, não só é necessário actualizar as percentagens previstas no seu artigo 2º, como fixar apenas um índice equivalente a todos os militares embarcados, independentemente do posto;

- No âmbito do regime de protecção social dos militares, é urgente proceder à alteração da situação criada pela legislação em vigor, relativa aos Certificados de Incapacidade Temporária (CIT), por situações de doença ou de apoio à família em que o militar passa a receber um subsídio da Segurança Social, mas que exclui o vencimento que integra o Suplemento da Condição Militar;

- Rever e alterar um aspecto que sempre sofreu forte crítica e contestação por parte da ANS relativamente ao disposto no artigo 7º do Decreto-lei nº 296/2009, de 14 de Outubro, em que as bases remuneratórias dos cargos de CEMGFA, CEM's e respectivos vices, são tratadas fora da tabela remuneratória dos militares, publicada no Anexo I do mesmo diploma, permitindo que possam ocorrer manobras de “*engenharia de gestão*” sem que as mesmas influenciem a tabela aplicável a todos os demais militares;

- Acabar com a situação discriminatória criada pelo disposto no Anexo III do Decreto-Lei referido no ponto anterior, que implementa o Suplemento de Despesas de Representação, aplicável a cerca de 500 (quinhentos) cargos, exclusivamente ocupados por Oficiais, mas que, na realidade, mais não é que uma forma de “vencimento encapotado”, razão porque deve o mesmo ser revogado;

- Implementar um maior equilíbrio de remuneração entre os postos das categorias de Sargentos e Oficiais em regime de contrato. Actualmente os postos de SSAR/FUR mantêm remunerações muito baixas em relação aos postos de ASP/GM/STEN/ALF;

- Rever e actualizar o regime remuneratório dos militares, de forma integrada, com vista à criação de carreiras autónomas, no sentido do alargamento do leque salarial da categoria de Sargentos, adoptando-se uma distribuição equilibrada e fundamentada por toda a estrutura hierárquica.

3. FUNDAMENTAÇÃO PARA A VALORIZAÇÃO REMUNERATÓRIA:

Importa recordar que quando foram criados os postos de Sargento-Mor e Sargento-Chefe, em 1976, os Sargentos que acederam àqueles postos eram militares que, pelo seu tempo de serviço, já eram detentores do direito a receber todas as cinco diuturnidades possíveis e, por essa razão, auferiam vencimentos ao nível dos postos dos Oficiais superiores. Esta situação não mereceu qualquer contestação porque prevaleceu entre os militares a noção do justo reconhecimento do tempo de serviço.

Com o fim das diuturnidades e a infeliz introdução dos escalões, sem que os Sargentos fizessem parte dos ditos grupos de trabalho que “cozinham” o chamado “NSR – Novo Sistema Retributivo”, concretizou-se a injustiça de tratamento. O elitismo e a xenofobia classista passaram a ser uma realidade bem expressa no regime remuneratório dos militares.

O que a ANS vem, de novo, defender e propor formalmente, é a valorização dos níveis e posições remuneratórias aplicados aos Sargentos, tendo como base o conteúdo do desempenho funcional dos vários postos dos Sargentos na sua relação hierárquica no seio da Instituição.

Não pode mais ser aceitável que um militar Sargento do Quadro Permanente (QP) tenha como progressão, entre o primeiro nível remuneratório (NR) do posto de Segundo-Sargento (16) e o último do posto de Sargento-Ajudante (25), nove níveis de progressão. Em muitos dos casos é o percurso de toda a sua vida militar.

Por exemplo, um Coronel progride só nesse posto (48 a 57) nove níveis remuneratórios...os mesmos nove níveis de progressão, mas, importa referir, com valores de remuneração completamente diferentes!

Não pode mais ser aceitável que toda a carreira de um Sargento do QP se desenvolva em 16 níveis remuneratórios (entre o NR16 e o NR32), quando vemos que a carreira de Oficial do QP, entre Alferes e Coronel (já retirando desta equação os Oficiais Gerais) se desenvolve em 39 níveis remuneratórios (entre o NR18 e o NR57), ou seja, mais do dobro daquilo que é toda a carreira de um Sargento que tenha a possibilidade de chegar ao posto de Sargento-Mor e cumpra o tempo para atingir o segundo NR.

Não pode mais ser aceitável que a um jovem que se procura cativar para uma carreira militar, servindo como Sargento das Forças Armadas, com todas as exigências e responsabilidades inerentes a essa condição, se considere pouco mais que o Rendimento Mensal Mínimo Garantido (RMMG) e se atribua o NR7.

Se se pretende, de facto, desenvolver a atractividade pelas Forças Armadas e assegurar o recrutamento e a retenção, é importante dar as condições para que, aqueles que servem há já muitos anos vejam o reconhecimento material devido e possam ser o testemunho vivo para que, também os jovens, percebam que tem sentido servir como Sargento nas Forças Armadas Portuguesas. Os Sargentos não querem ver os seus jovens engrossar o universo dos mais de 4,8 milhões de cidadãos empregados em Portugal dos quais 25,6% auferia o salário mínimo nacional, de acordo com dados de Abril de 2019. Importa ter a consciência que os baixos salários em nada contribuem para a atractividade nem para a motivação para a retenção.

A forma como está construída a Tabela Remuneratória dos Militares actualmente em vigor, não é aceitável. Tem forçosamente de ser alterada!

4. CARREIRAS AUTÓNOMAS:

Naturalmente que esta proposta de alteração, defendida pela ANS, no sentido de corrigir assimetrias, promovendo carreiras autónomas, trazendo maior justiça e reconhecimento, ao posicionar a remuneração dos Sargentos das Forças Armadas de acordo com as suas funções e responsabilidades, faz mais sentido, e será melhor compreendida, com a implementação de outras propostas, também defendidas e já avançadas pela ANS em inúmeros documentos, que implicam necessariamente, entre outras, alterações ao EMFAR (Estatuto dos Militares das Forças Armadas), cuja alteração introduzida pela Lei nº 10/2018 de 3 de Março, sendo de extrema importância, ficou no entanto incompleta, para além de ter gerado, de novo, tratamento diferenciado relativamente aos Sargentos. Uma das alterações necessárias que ajudará a melhor compreender esta proposta, é a valorização e o reconhecimento da formação académica para os Sargentos, ao nível de Licenciatura, aspiração e exigência antigas da ANS.

5. PROMOÇÃO POR DIUTURNIDADE E ANTIGUIDADE:

Recordamos que, a partir daquela alteração, a categoria de Sargentos deixou de ter uma promoção por diuturnidade, ao contrário do que continua a acontecer nas outras duas categorias. Nesse sentido, continuamos a defender, e faz todo o sentido, que a promoção de Segundo-Sargento a Primeiro-Sargento (a primeira da carreira dos militares no Quadro Permanente) volte a ser por Diuturnidade. Da mesma forma, defendemos que a promoção de Primeiro-Sargento a Sargento-Ajudante volte a ser por Antiguidade, e não por Escolha, como actualmente acontece.

6. TEMPO MÁXIMO DE PERMANÊNCIA NOS POSTOS:

Factor igualmente importante e fundamental para que a proposta de revisão e alteração ao regime remuneratório aplicável aos Sargentos faça sentido, assenta num aspecto que a ANS também defende quando propõe que o tempo máximo de permanência no posto, seja de 11 anos, nos postos de Primeiro-Sargento e Sargento-Ajudante (postos mais baixos e de maior estagnação na carreira) ao fim dos quais o militar tem de ser promovido ao posto seguinte (ainda que possa ter de ficar numa situação de supranumerário), devendo os Quadros Orgânicos serem dimensionados de acordo com estas condicionantes e normas a instituir.

Como é sabido, a partir de 10 anos e 348 dias de permanência num posto, o factor da Antiguidade atinge o seu máximo, passando a tratar como igual quem tenha 11, 12, 15, 20 ou mais anos de permanência no posto, o que, numa instituição com as características da Instituição Militar, não é, nem pode ser, aceitável!

7. CONCLUSÃO:

Em suma, impõe-se tornar atractiva a carreira e isso implica a revisão geral dos perfis de carreira que articule remuneração, desempenho de cargos e funções, reconhecimento e valorização académica e tempo máximo de permanência nos postos.

Este trabalho materializa muitas das propostas da ANS para a actualização da tabela remuneratória, por forma a torná-la mais justa, mais equitativa e mais consentânea com umas Forças Armadas do século XXI (e já vai com quase ¼ de século passado), de um País que quer valorizar, efectivamente, os seus militares também materialmente, e não apenas em discursos de circunstância.

PROPOSTA DE TABELA REMUNERATÓRIA PARA OS SARGENTOS

Postos*	Posições e Níveis Remuneratórios				
	1	2	3	4	5
SARGENTO-MOR	40 (€ 2518,72) <i>29</i> (1945,49)	43 (€ 2675,05) <i>32</i> (2101,82)			
SARGENTO-CHEFE	34 (€ 2206,05) <i>26</i> (1789,15)	36 (€ 2310,27) <i>27</i> (1841,26)	37 (€ 2362,37) <i>28</i> (1893,38)	38 (€ 2414,50)	39 (€ 2466,60)
SARGENTO-AJUDANTE	28 (€ 1893,38) <i>22</i> (1580,71)	30 (€ 1997,60) <i>23</i> (1632,82)	31 (€ 2049,71) <i>24</i> (1684,93)	33 (€ 2153,94) <i>25</i> (1737,04)	
PRIMEIRO-SARGENTO	20 (€ 1476,49) <i>18</i> (1372,27)	22 (€ 1580,71) <i>19</i> (1424,38)	24 (€ 1684,93) <i>20</i> (1476,49)	26 (€ 1789,15) <i>21</i> (1528,59)	
SEGUNDO-SARGENTO	17 (€ 1320,15) <i>16</i> (1268,04)	18 (€ 1372,27) <i>17</i> (1320,15)			
FURRIEL / SUBSARGENTO	14 (€ 1163,82) <i>9</i> (903,27)	15 (€ 1215,93) <i>10</i> (955,37)			
SEG.-FURRIEL / SEG.-SUBSARG.	13 (€ 1111,72) <i>7</i> (809,13)				

A preto, os níveis e valores propostos pela ANS.

A vermelho e "itálico", níveis e valores actuais.

Estes níveis e valores foram actualizados nos termos do Decreto-Lei nº 109-A/2021, de 7 de Dezembro e previstos para 2022.

Estes valores são ilíquidos e não integram o Suplemento da Condição Militar (SCM).

Setembro de 2022