



1ª CONFERÊNCIA NACIONAL DE DELEGADOS



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE SARGENTOS

Relatório da 1ª Conferência Nacional de Delegados da ANS

23 DE OUTUBRO DE 1999

CENTRO CULTURAL DO ENTRONCAMENTO



Nota Introdutória

A ideia de realizar uma Conferência Nacional de Delegados surgiu no decorrer da intensa luta pelo exercício dos direitos de cidadania, entre eles o de indignação, e para dar resposta à necessidade de uniformizar procedimentos e linguagens num corpo de delegados e núcleos que, no último ano, se multiplicou por todo o País, Continente e Ilhas, e por quase todas as unidades dos três ramos.

Por outro lado, nas inúmeras reuniões realizadas por todo o país, começaram a evidenciar-se as debilidades e dificuldades ao nível da compreensão do papel do delegado nas unidades, na forma como se constituem os delegados e os núcleos; mas também se evidenciou — e os trabalhos apresentados reflectem-no — uma grande dificuldade na definição e numa visão integrada do que se entende por *Carreira* e quais as suas implicações na nossa vida profissional e social, e a existência no seio dos sargentos de perspectivas diferentes, por vezes contraditórias, em alguns aspectos envolventes da problemática das Carreiras. Mas também para dar resposta à proposta do núcleo de Chaves, para que se constituísse uma *Cultura ANS* e para se iniciar o debate sobre esta cultura no contexto do associativismo militar sócio-profissional

Urgia, então, lançar a discussão em torno destes temas. Poder-se-ia ter optado pela realização de um Encontro de Sargentos, mas concluiu-se que, para início de debate, seria mais útil e produtivo realizar uma Conferência de Delegados: permitia atingir aqueles objectivos e permitia aos Delegados trocarem formas de contactos e criar laços de amizade e cooperação intra e inter-ramos e trocas de informações para além daquelas que a Direcção pode proporcionar. Mas também porque se pretende que o debate iniciado no Entroncamento se prolongue por todo o ano, no interior de todas as unidades e abrangendo todos os Sargentos. A Conferência de Delegados revelou-se um instrumento de trabalho mais consentâneo com os objectivos em vista.

Hoje, concluída a 1ª Conferência Nacional de Delegados com a edição deste Caderno contendo os trabalhos e o relatório com as intervenções dos Delegados presentes, esperamos que os Sargentos façam dele um instrumento de trabalho e uma base de discussão, que esperamos seja polémica, mas esclarecedora e unificadora, seja intensa e frutuosa, e permita que, *amanhã*, na sequência de outras Conferências de Delegados, possamos convocar um Encontro Nacional de Sargentos para aprovar *uma Carreira do Sargento*, que seja promissora, socialmente dignificante e prestigiante e profissionalmente aliciante: na qual os Sargentos se sintam realizados e recuperem o orgulho e o garbo afectados por anos consecutivos de desinvestimento nas Forças Armadas e de campanha anti-militar. Um modelo que possa tornar esta carreira apelativa para os jovens de modo a vencermos os desafios cometidos às Forças Armadas.

Resta-nos apelar ao debate e desejar um bom ano de trabalho!

A Direcção



Associação Nacional de Sargentos

1ª Conferência Nacional de Delegados

- 23 de Outubro de 1999 -

- Entroncamento -

RELATÓRIO DA CONFERÊNCIA

No ano em que completa os seus 10 anos de existência, a ANS - Associação Nacional de Sargentos - realizou em 23 de Outubro de 1999 no Centro Cultural do Entroncamento, a 1ª Conferência Nacional de Delegados em que se debateram os seguintes temas:

- **A cultura ANS e o associativismo militar;**
- **A carreira de Sargento;**
- **Ponto da situação sobre os problemas actuais e perspectivas a curto prazo.**

A conferência, que contou com a presença de mais de 60 delegados de diversas Unidades Militares do Continente e Ilhas, foi dirigida pelo Presidente da mesa da Assembleia Geral, Sargento Chefe Teixeira da Silva (Exército). Da mesa fizeram igualmente parte os seguintes elementos da direcção da ANS:

- **Sargento Chefe Álvaro Martins (Armada) - Presidente;**
- **Sargento Ajudante David' Pereira (Armada) - Vice-presidente;**
- **Sargento Mor Ernâni Balsa (Exército) - Vice-presidente;**
- **Sargento Chefe Gervásio (Força Aérea) - Vice-presidente.**

A abertura da conferência deu-se por volta das 10H00 com uma alocução do Presidente da Assembleia Geral iniciando com um breve historial da vida da ANS e finalizou com votos de sucesso e boas vindas a todos os presentes.

Nesta intervenção o Sargento Chefe Teixeira da Silva salientou as dificuldades com que a ANS se tem deparado ao longo dos seus 10 anos de existência mas realçando que, mesmo assim, não impediram que se atingisse o ponto actual em que vê consolidada a sua posição no seio dos Sargentos, como comprovam a criação e ressurgimento de núcleos da ANS nas principais cidades do País, fruto de um trabalho sério e dedicado que assenta no diálogo e na negociação. Disse ainda que a realização da conferência surge *“da necessidade de termos de falar a uma só voz”* como forma de se atingir *“a consolidação do associativismo militar na sua vertente sócio-profissional”* para que os Sargentos possam participar nas decisões sobre o seu próprio futuro.

Pelas 10H15 procedeu-se ao início dos trabalhos com apresentação de um documento por parte do Sargento Mor Balsa, cujo tema foi “A cultura ANS”, sendo de seguida apresentado um trabalho sobre o mesmo tema pelo Sargento Ajudante Custódio de Jesus.

Destes documentos, que se anexam, ressalta a ideia de que devemos pautar a nossa actuação pelos princípios da serenidade, bom-senso, inteligência e convicção, mas nunca prescindindo do direito à indignação no compromisso com a disciplina.

Às 10H45 abriu-se um período de debate sobre os trabalhos apresentados para o qual se inscreveram, por esta ordem:

Primeiro Sargento Barbosa - Força Aérea - BA4;

Saudou os dirigentes pelo sacrifício e empenho mostrado na afirmação da ANS e constatou o reconhecimento da ANS por parte das forças políticas, resultante dos valores éticos e posturas correctas assumidas perante os problemas que têm surgido. Referiu a necessidade de se defenderem os valores

comuns à sociedade civil e os valores éticos castrenses (humanistas) e reafirmou a necessidade de se alterar o artigo 31ª da LDNFA para nos podermos assumir como cidadãos de corpo inteiro.

Deixou um trabalho escrito que se anexa.

Sargento Mor Cunha - Exército - COFT;

Iniciou a sua intervenção com um pormenor que é ilustrativo da pouca importância que se dá aos Sargentos que desempenham funções de adjunto de comandante e que diz respeito ao facto de nas listas telefónicas do Exército constarem os números de telefone dos comandantes mas não o dos seus adjuntos. Referiu que os quadros orgânicos não estão definidos em função do EMFAR porque este não é nada claro na definição das funções dos Sargentos e reafirmou a necessidade de se alterar o artigo 31ª da LDNFA para aumentar a área de intervenção para a ANS.

Após esta intervenção o Presidente da Assembleia Geral comprometeu-se a tentar exercer influência no sentido de se poder vir a alterar o conteúdo das listas telefónicas do Exército.

Sargento Ajudante David' - Armada - GN1EA;

Salientou a necessidade de estarmos atentos aos pormenores na nossa área de trabalho para a partir daí valorizarmos as nossas funções, sendo para isso necessário assumirmos sempre uma posição de frontalidade. Referiu um escrito do Almirante Crespo, último Ministro da Marinha do Governo de Marcelo Caetano em que é relatada uma luta dos Sargentos em 1968 que tem um fio condutor até aos dias de hoje, pois conforme consta no livro *"os Sargentos proibidos de fazerem petições colectivas, fizeram múltiplas petições individuais com uma postura de total frontalidade, não prejudicando o normal funcionamento dos serviços"*.

E continuou dizendo que os Sargentos nas suas acções sempre mantiveram a dignidade mesmo nos momentos mais difíceis, tomando sempre uma atitude construtiva, de bom senso e serenidade, nunca devendo ser posto em causa o funcionamento e a imagem da instituição que por opção própria escolheram integrar.

O modo de agir dos delegados nas unidades deve respeitar os princípios da frontalidade e da lealdade e a sua acção deve moldar-se às condições de trabalho que lhe são possibilitadas.

Sargento Ajudante Batista - Força Aérea - BA6;

Após saudar todos os presentes reforçou o desafio feito na apresentação do Sargento Mor Balsa mas afirmou que é muito difícil pois nas unidades passa-se precisamente o contrário. Referiu que a cultura ANS está interligada à cultura militar.

Primeiro Sargento Veríssimo - Exército - Linda-a-Velha;

Durante a sua colocação numa unidade da Madeira encontrou muita dificuldade na divulgação da ANS. Após ter tido conhecimento associou-se e posteriormente tornou-se delegado tendo avançado com a proposta de se publicar no nosso jornal o convite para novos delegados. Realçou a importância de se manter uma boa relação com o adjunto do comandante (SMOR) e uma posição de frontalidade com o comandante fazendo-o compreender que o facto de ser delegado não o torna um poder paralelo dentro da unidade e deve estar sempre disponível para ajudar o Comando na resolução dos problemas que afectam a Classe.

Sargento Chefe Cunha - Força Aérea- CFMTFA.

Na sua intervenção referiu que o êxito do delegado depende muito da posição do comandante e do seu adjunto. Disse ainda que deveríamos estar preparados para as missões internacionais que cada vez mais vão surgindo e não deveria ser necessário irmos por objectivos financeiros. Reafirmou ainda a necessidade de se angariar mais sócios e delegados. A sua intervenção consta do anexo.



Estas intervenções terminaram pelas 11H30 após uma breve intervenção do Presidente da Assembleia Geral que salientou o facto da cultura ANS exigir que os Sargentos sejam pró-activos, influenciando positivamente os passivos e os reactivos para que estes deixem de o ser.

Procedeu-se a uma pausa de 10 minutos para o café.

Pelas 11H55 reiniciaram-se os trabalhos tendo lugar a apresentação por parte do Sargento Ajudante David' de um extenso documento sobre o tema "Carreiras de Sargentos" e que se anexa.

Começou por referir que este documento, que poderia ser polémico, era um trabalho aberto ficando a aguardar propostas dos sócios para possíveis alterações. O objectivo será conseguir-se um documento que contribua para a definição de uma Carreira de Sargentos uniforme para os três Ramos e perfeitamente articulada com o Sistema Retributivo.

Após esta intervenção procedeu-se à apresentação, por parte dos delegados, dos trabalhos sobre o mesmo tema, por si realizados.

Primeiro Sargento Lima Coelho - Força Aérea - COFA;

Afirmou que não pode haver diferenças entre os Sargentos dos três Ramos das Forças Armadas naquilo que lhes é comum. Sistema Retributivo, Regulamentos de Avaliação e Mérito e Quadros Orgânicos devendo estes assuntos ser tratados em conjunto nos 3 ramos.

Sargento Ajudante Mário Pereira - Exército - CMSM;

Sugeriu que as habilitações mínimas de acesso ao C.F.S./Q.P. fossem o 11º ano e que o primeiro ano de curso fosse feito numa escola comum aos três Ramos.

Referiu o facto de os Sargentos estarem cada vez mais a assumir as funções dos Praças num processo extremamente vincado de retrocesso funcional e estranha a falta de formação contínua que permita acompanhar o desenvolvimento tecnológico, sendo esta uma situação extremamente desmotivadora.

Lançou o alerta para a Escola de Sargentos do Exército, cujos alunos têm que levar a roupa da cama para lavar em casa e têm que comprar fardamento e manuais escolares.

Entregou um trabalho que se anexa

Pelas 13H25 suspendeu-se os trabalhos para almoço no Restaurante Subeca.

Pelas 15H30 foram retomados os trabalhos .

Primeiro Sargento Barbosa - Força Aérea - BA4;

Propôs a contagem de tempo de serviço adicional para o pessoal sujeito a diferentes graus de risco e o ingresso na classe com o 12º ano e referiu que a injustiça na atribuição de louvores é devido à ausência de critérios e é prejudicial na medida em que os louvores contribuem para a avaliação do mérito. Sugeriu que os Sargentos Chefes substituíssem os Oficiais milicianos na chefia de sectores técnicos para evitar que Primeiro Sargentos com 13 e mais anos de posto sejam chefiados por Oficiais recém chegados à organização, sem qualquer experiência.

Sargento Ajudante Batista - Força Aérea - BA6;

Após ter feito um reparo ao facto de não se ter cumprido a ordem das inscrições para a apresentação dos trabalhos, iniciou a apresentação do seu documento que se anexa e do qual transparece a ideia de que as carreiras devem partir de um princípio de igualdade entre Ramos.

Sargento Chefe Cunha - Força Aérea - CFMTFA;

Fez a apresentação do trabalho que se anexa e que foi elaborado pelo núcleo do CFMTFA.

Primeiro Sargento Baião - Armada - EFZ;

Referiu a estagnação que se verifica na carreira de Sargentos como sendo inaceitável assim como o facto de não existirem subsídios de risco para funções como mergulhador de combate, técnico de explosivos, etc.. Referiu, ainda, a injustiça cometida sobre os 1SAR que, como ele, foram despojados do direito conquistado com o DL 80/95, que os posicionava no último escalão do posto. Agora, tendo eles 25 e mais anos de carreira militar, embora tenham 15 ou mais anos de tempo global na categoria de sargento, e sem perspectivas de progressão na carreira, vêem-se na contingência de passar à reserva sem sequer atingirem o último escalão do posto.

Tendo terminado as apresentações dos trabalhos iniciou-se um período de debate sobre o mesmo tema e para o qual se inscreveram os seguintes camaradas:

Primeiro Sargento Barbosa - Força Aérea - BA4;

Relatou um caso de um Oficial miliciano que não teve acesso ao C.F.S./Q.P. por ter informações menos valoradas, mas entrou para o estágio do CBTMA (que dá acesso à categoria militar de oficial dos QP). Por acaso acabou por chumbar no estágio.

Sargento Ajudante Batista - Força Aérea - BA6;

Referiu que a passagem à Reserva no posto seguinte não é garantia de satisfação pois entre 1SAR (6º esc.) e SAJU (1º esc.) diferem apenas 5 pontos. Os Sargentos devem chegar em tempo útil a SAJU para que possam progredir dentro do posto e afirmou a necessidade de formação para os que já cá estão para que não sejam "cilindrados" pelos mais novos que vão chegando com uma formação diferente.

Primeiro Sargento Sena - Exército - BST;

Reafirmou a necessidade de formação contínua e da equiparação de vencimentos entre FFAA de vários países europeus. Salientou a necessidade da existência de creches para os filhos dos militares na zona das unidades assim como uma melhor Acção Social e Assistência Médica.

Sargento Mor Cunha - Exército - COFT;

Lamentou-se do facto de normalmente só se falar dos vencimentos dos Sargentos e não se falar das dificuldades com que estes homens se deparam tendo muitas vezes *"de sofrer de boca calada e mesmo assim ainda arranjar ânimo para conduzir os seus homens a atingir os objectivos"*.

Primeiro Sargento Lima Coelho - Força Aérea - COFA;

Reforçou o orgulho que tem em ser Sargento na ANS e alertou para o facto de não podermos criar divergências entre Ramos ao tentarmos resolver isoladamente os problemas de cada Ramo.

Encerrou-se assim o debate do segundo tema da conferência por volta das 17H00, entrando-se no último tema denominado "Ponto da situação sobre os problemas actuais e perspectivas futuras" com a apresentação de um documento, que se anexa, elaborado pelo Presidente da ANS Sargento Chefe Álvaro Martins (Armada).

Após a referida apresentação e não havendo outros trabalhos procedeu-se a um período de debate para o qual se inscreveram:



Sargento Ajudante Batista - Força Aérea - BA6;

Referiu a diferença de progressão entre o primeiro e o último escalão nos postos com maior numero de escalões dentro de cada Categoria:

Capitão	-	70 pontos
1º sargento	-	25 pontos
Cabo (Armada)	-	40 pontos

O peso específico de cada ano de serviço de um Primeiro Sargento é inferior ao de um Cabo da Armada.

Sargento Ajudante Custódio de Jesus - Armada - Reserva;

Salientou a falta de continuação que algumas lutas sofreram e que, a partir de agora, as acções terão que ter uma sequência cujo objectivo estratégico principal deverá ser sempre a alteração do Artigo 31º da LDNFA. Nessa luta teremos obrigatoriamente que contar com as outras três associações de militares até que se obtenha a concordância dos dois terços dos deputados necessários para alterar este artigo.

Sargento Mor Cunha - Exército - COFT;

Sugeri a equiparação de vencimentos entre:

1º Sargento	—	Tenente
Sargento Ajudante	—	Capitão
Sargento Chefe	—	Major
Sargento Mor	—	Tenente-Coronel

Pelas 17H35 concluiu-se o debate e seguiu-se um comentário do Presidente da ANS em que concordou com os pontos de vista do Sargento Ajudante Batista e relativamente à proposta do Sargento Mor Cunha concluiu que embora não discorde acha que é cedo para se avançar com ela.

No que respeita ao Artigo 31º da LDNFA, a sua alteração tem sido o grande objectivo, no entanto “nunca fomos impedidos de lutar apesar da sua existência e vamos continuar a fazê-lo melhorando a nossa capacidade de resposta aos problemas com que nos debatemos”.

A ANS contesta ainda a necessidade dos 2/3 para alterar o referido artigo pois o que se pretende é uma alteração para melhor, que diminua o nível de restrições impostas aos cidadãos militares, e não um aumento dessas restrições. E no que respeita ao Parlamento no caso da P.S.P. não foram necessários os 2/3 para a possibilidade da instituição do sindicalismo neste corpo de segurança; os 2/3 só seriam necessários para, uma vez instituído o direito ao sindicalismo, restringir o direito á greve.

O Sargento Ajudante Custódio entrevistou ainda para relembrar que enquanto o Artigo 31º não for alterado corremos sempre o risco de o poder político encerrar as portas das associações.

Em seguida foi aprovada uma proposta em que a Direcção da ANS fica mandatada para o mais brevemente possível, enviar a S. Ex.a o Presidente da República uma compilação com os problemas e respectivas propostas de solução, elaborados pela ANS ao longo destes dez anos de existência, como o nosso contributo para o desafio/apelo por ele lançado no período pré-eleitoral através do jornal Diário de Notícias.

Foi lançada a Campanha da Tijoleira como forma de angariação de fundos para aquisição da nova sede.

Em jeito de conclusão o Presidente da ANS referiu a importância desta conferência realçando a representatividade e a qualidade da discussão de assuntos extremamente difíceis de atingir consensos.

O Sargento Ajudante David propôs uma saudação à ANS que foi feita em uníssono e seguidamente o Presidente da mesa da Assembleia Geral deu por encerrados os trabalhos, eram 18H05.

Conclusões:

No final dos trabalhos a Direcção foi mandatada para extrair e divulgar as conclusões desta 1ª Conferência Nacional de Delegados. Como se previa, num início de debate, não há conclusões definitivas.

As grandes conclusões que se extraem desta Conferência são:

1º. Existem diferentes perspectivas de análise e de avaliação do que é uma Carreira de Sargento e dos seus mecanismos de progressão; algumas dessas perspectivas são contraditórias entre si, mas que, ao invés de nos dividirem, devem, pelo contrário, estimular-nos para a discussão e a procura das soluções mais justas e consensuais;

2º. O associativismo militar e a definição do papel dos militares associativos, com particular destaque para os delegados e os dirigentes, ainda está numa fase embrionária que necessita de aprofundamento através do debate e, principalmente, da prática associativa nas unidades e no seio da categoria militar dos Sargentos: nada substitui a prática; a prática associativa é que nos enriquece na diversidade dos problemas suscitados, no debate, no estudo, na investigação necessários à busca das soluções adequadas e na luta pela sua aplicação: é da prática associativa que nasce a consciencialização dos problemas, da necessidade do exercício dos direitos de cidadania, do que se pretende atingir quando nos referimos à *Dignidade*; por último: *é na prática associativa que se forja a Cultura ANS!*;

3º. O artigo 31º da Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas, na sua actual versão, é o maior factor de constrangimento do desenvolvimento do associativismo militar para um estatuto sócio-profissional. O principal objectivo estratégico da ANS deve continuar a ser a luta pela sua alteração para uma versão menos restritiva e consentânea com o nível de restrições impostos pela Constituição da Republica Portuguesa, no seu artigo 270º — "*A lei pode estabelecer restrições ao exercício dos direitos de expressão, reunião, manifestação, associação e petição colectiva e à capacidade eleitoral passiva dos militares e agentes militarizados dos quadros permanentes em serviço efectivo, bem como por agentes dos serviços e forças de segurança, na estrita medida das exigências das suas funções próprias.*" — e com a prática associativa hoje aceite pelos órgãos de soberania;

4º. A diversidade, e em muitos casos a novidade, dos problemas levantados pelos delegados renovam a convicção de que nunca se deve presumir que se sabe tudo sobre uma dada questão e muito menos sobre os problemas que afectam, positiva e negativamente, a nossa vida profissional e social. E leva a concluir que o melhor antídoto para a presunção e a auto-suficiência e sapiência é a *humildade associativa* que aconselha a que todos os militares associativos, principalmente os dirigentes e os delegados, oiçam e considerem muito atentamente todas as reclamações, posições e visões sobre a vida que existem e despontam no seio dos Sargentos;

5º. Durante os anos de luta associativa e pré-associativa, foram surgindo camaradas com ideias e propostas de modelo de carreira. Nunca, até hoje, nos tínhamos sentado com o propósito de ouvirmos o que cada um tem a dizer a este propósito e iniciarmos uma discussão, sistematizada, para atingirmos pontos de consenso e definirmos as linhas mestras de um modelo de carreira. Alguma vez tinha de ser: iniciámo-la hoje. Agora é necessário que os delegados promovam a discussão destes temas no seio dos Sargentos: é necessário que prolonguem o espírito crítico e construtivo, polémico e dialogante da Conferência; é um caminho que temos de percorrer juntos para chegarmos ao fim unidos;

6º. Como ficou expresso em várias intervenções, esta Conferência e o seu produto, o conjunto dos trabalhos e das intervenções que aqui se reproduzem, são *um projecto de partida e não um ponto de chegada*.



A Direcção

TRABALHO APRESENTADO PELO SMOR Balsa



A CULTURA ANS

(Algumas reflexões e outros exercícios de estilo sobre um tema por explorar)

Falar duma coisa que verdadeiramente não se sabe definir... tentar erguer o esboço duma ideia ainda em gestação... divagar sobre um tema que se sente mas não se domina... eis a árdua tarefa que me coube neste início de trabalhos! Um desafio, porém, tão responsável quanto gratificante .

Surgiu primeiro como uma frase, depois como uma ideia, mais tarde como uma hipótese e agora como um desafio!

O que é, ou pode vir a ser a “*Cultura ANS*”?!?

Na hora zero, talvez, do seu nascimento, há que ter o seu esboço minimamente delineado, o seu conteúdo devidamente estruturado, a sua gênese suficientemente acautelada para que possa crescer de modo evolutivo e consistente, com dúvidas e o mínimo de hesitações.

Se agarrarmos na ideia, em seco e sem grandes preocupações conceptuais, podemos avançar qualquer coisa como o desejo de criação e desenvolvimento dum *espírito de corpo ou de classe* que possa servir de afirmação ao conceito, cada vez mais urgente, necessário e inquestionável da assunção da atitude de cidadania, por parte dos militares, enquanto cidadãos de pleno direito da sociedade, tal como ela é assumida hoje em dia, no mundo actual. E ainda mais, dentro da estrutura assumidamente militar, qual a posição dos sargentos no seio duma instituição que para além da hierarquia tem como base de sustentação a clara existência de categorias, como forma estruturada de funcionamento organizacional

E aqui chegamos, julgo eu, ao primeiro ponto de abordagem do tema. Uma abordagem tão essencial, se calhar, quanto incómoda e controversa, mas quanto a mim absolutamente inseparável daquilo que nos propomos discutir – qual o papel dos sargentos, enquanto grupo sócio-profissional, no seio de uma instituição que continua a assentar os alicerces da sua estrutura numa estratificação de direitos e deveres, superiores e subordinados, regalias e ausência delas, numa obsoleta hierarquia do conceito de dignidade consoante as necessidades de afirmação duma autoridade vazia de razão e nada parca em incompetência.

É preciso, é esta a minha convicção, perdermos o pudor quanto à ideia de que a harmonia no seio das forças armadas sublima as reais divergências e choques de interesses, que inevitavelmente afectam o relacionamento entre grupos que, embora motores da mesma dinâmica, intervenientes no mesmo cenário e personagens do mesmo enredo, tendem a brilhar com intensidades diferentes, fruto de formações diversas, integração requintadamente diferenciada e projecções de carreiras obviamente desequilibradas. É mentira! Mas sendo mentira, não é de todo desejável que assim aconteça.

Mas o que é verdade é que os factos atrás citados, levam naturalmente a que a preponderância de uns sobre os outros, assente em pressupostos muito perigosamente próximos dum certo conceito de casta, que embora desenquadrado no tempo e no fuso horário da sociedade de hoje em dia, tenta ainda manter uma certa aura de eleição à volta daqueles que se crê terem nascido para dirigir, façam surgir as diferenças, germinar conflitos, desvendar desvios e prepotências.

Nada disto é assustadoramente grave se o assumirmos e se nos dispusermos a combater as suas causas, em conjunto e em consonância com novos conceitos de co-habitação e igualdade de direitos.

Eis, quanto a mim, um primeiro contributo para o conceito da “*Cultura ANS*”! Reconhecer aquilo que nos afecta e não fugir à responsabilidade de contribuirmos para a sua correcção!



Convém que fique claro que isto não constitui uma atitude contra quem quer que seja. Constitui, tão só, uma constatação e um grito de alerta. Sem acusações. Sem condenações. E muito menos, retaliações ou preconceitos de qualquer espécie.

Convém, por outro lado, que não restem dúvidas que os sargentos, hoje em dia, e mormente à volta deste espírito aglutinador que é a ANS, sabem que o rei, muitas vezes, vai nú! E quando não vai totalmente nú, a nudez insinua-se nitidamente por entre as parcas vestes, incapazes de cobrir o despudor e a impunidade que a sua inconsciente superioridade julga estar acima de toda a suspeita. E não têm pois, os sargentos, receio nem repulsa em dizê-lo abertamente. Têm consciência de que a verdade não é incompatível com a disciplina e esta só se exerce plenamente com verticalidade, transparência e capacidade de crítica e auto-crítica

Parecendo e sendo, em certos aspectos, um assunto sensível e propício a interpretações incómodas e às vezes desmesuradas, não deixa, contudo, de ser um tema real e omnipresente que interessa dissecar sem pudores, antes com seriedade, muita abertura e respeito mútuo.

Perguntar-me-ão, o que tem isto a ver com a dita “*Cultura ANS*” e eu responderei, tudo e ainda muito mais, porque é nesta consciência adulta da existência dos problemas que deve assentar toda a nossa conduta e a exigência de nos constituirmos como parte e não apenas espectadores da situação que se vive.

O compromisso da indignação com a disciplina conjugada com a cultura da serenidade e do bom-senso, constituem pilares essenciais na construção do conceito equilibrado desta tal “*Cultura ANS*”, que se deseja ser o fermento para o crescimento e consolidação da categoria de Sargento, enquanto entidade adulta, responsável, autónoma e naturalmente integrada no edifício global da estrutura funcional e humana das Forças Armadas da sociedade actual.

O reconhecimento intrínseco dos direitos fundamentais do militar, enquanto “*cidadão em uniforme*”, como contra-peso aos deveres e obrigações a que naturalmente se encontra sujeito, por via da Constituição e outras leis e regulamentos a juzante desta, constitui uma preocupação a que os militares, e neste caso particular, os Sargentos, devem estar permanentemente obrigados. É na defesa, ponderada, serena, mas intransigente dos seus direitos militares, materiais e fundamentais que o militar se deve afirmar, sem hesitações, na conquista do seu lugar de pleno direito na sociedade, e não apenas como um mero servidor do estado ou da instituição.

Aqui está mais um contributo para a “*Cultura ANS*”! A consciência do dever afirmar-se como cidadão de corpo inteiro e dessa condição não abdicar, fazendo-o com firmeza, elevação, responsabilidade e auto-estima.

É frequente, nas nossas fileiras, fruto talvez dum certo fatalismo de índole tipicamente portuguesa, o recurso final à figura do “*...o que é que se há-de fazer?!...*” como corolário dum certo desencanto quando as dificuldades ameaçam a inércia da nossa falta de iniciativa. Tudo, camaradas! Quero eu dizer, tudo se pode fazer, para ultrapassar as dificuldades e atingir os nossos objectivos, se eles são justos! E o mesmo se aplica aos nossos direitos! Ninguém nos pode roubar os nossos direitos! Apropriar-se da nossa vontade! Manietar o nosso pensamento! E a assunção dos nossos direitos é um dever a que nos devemos sentir forçosamente obrigados, sem receios de ferir preconceitos ou susceptibilidades. Devemos fazê-lo, sempre que necessário, e duma forma inequivocamente exemplar e exemplarmente inequívoca!

Quanto à defesa dos valores éticos e de dignidade, creio que todos estarão de acordo, se eu disser que tivemos, este ano, um rico exemplo e prática destes conceitos, também eles suporte essencial para a “*Cultura ANS*”!

As iniciativas levadas a cabo ao longo deste ano, na defesa dos direitos Materiais e Fundamentais dos militares, movimentando milhares de camaradas Sargentos e não só, em acções nunca antes imaginadas, numa demonstração exemplar do nível de ética e de dignidade que sabem assumir, sempre,

mesmo quando a razão, a justiça das causas e a inércia dos poderes constituídos os obrigam a demonstrar, de forma visível e vertical, a sua indignação e descontentamento, todas essas acções e o movimento impressionante que se gerou, por todo o país, em todos os ramos e por todos os sargentos, de todas as patentes e gerações, são bem ilustrativas da importância desses valores para a consolidação da “*Cultura ANS*” e para a plena afirmação de todas as componentes desta ideia que cada vez mais vai ganhando corpo e conquistando espaço, estatuto e razão de ser!

Julgo, camaradas, ter até aqui já abordado, em linhas muito gerais, algumas das ideias mestras desta cultura que queremos ver por todos partilhada, enriquecida e essencialmente vivida no nosso dia-a-dia, para que com ela possamos, serena e consolidadamente, construir o futuro que o passado nos permitiu sonhar e o presente se foi encarregando de adiar.

Só na verdadeira assunção do nosso valor, na força da nossa razão, na afirmação da nossa condição de profissionais conscientes das suas obrigações e deveres e de cidadãos inflexíveis no respeito dos direitos conquistados e daqueles que a nossa perseverança e sabedoria ainda há-de conquistar, é que reside o homem que cada um de nós um dia projectou ser, na carreira que escolheu, no sonho que ousou imaginar!...

Não querendo esgotar, de modo algum, este tema aliciante que me levaria, sabe-se lá, a igualmente esgotar a vossa paciência, gostaria, no entanto, de fechar esta minha intervenção, com um retorno ao seu próprio início e isto porque acho necessário fazer um balanço do que atrás ficou dito, e enquadrar o seu significado particular no contexto geral do que me propus abordar.

A ideia que tenha ficado, talvez, das minhas palavras iniciais, de que as divergências e choques de interesse, no seio das forças armadas, os conflitos latentes, os desvios e prepotências e a diferenciação de tratamento ainda existente entre os diversos estratos do seu conteúdo humano, não constituem uma acusação conflituosa ou destrutiva. São componentes duma constatação de factos que importa, acima de tudo, combater positivamente, com a serenidade, o bom-senso, a inteligência e a convicção, que só poderá levar a que todos ganhem com a dignificação de cada um e o engrandecimento do colectivo, enquanto objectivo final dos seus diversos componentes.

Cultivemos, pois, camaradas, esta semente de dignidade, mas também do direito à indignação no compromisso com a disciplina; esta semente da cultura da ética, do bom-senso e da serenidade, da permanente consciência da necessidade da defesa dos direitos que nos são devidos, da consciência de que não existimos graças à boa vontade de quem quer que seja, mas sim graças à nossa própria vontade, ao nosso próprio projecto de futuro, ao sonho que é nosso, porque feito à medida das nossas convicções e dos nossas possibilidades.

Cultivemos e façamos crescer, cada vez mais, esta ideia nova da “*Cultura ANS*”!...

Ernâni Balsa

Entroncamento, 23 de Outubro de 1999



Carreiras de Sargentos

Reflexão - contributo para uma solução

**Apresentado na 1ª Conferência Nacional de Delegados
pelo
SAJ David' Pereira**



- Introdução -

Estamos a atravessar uma fase de transição entre um modelo de prestação de serviço e de carreiras que vigorou até ao fim da década de 80, para um outro, ainda indefinido, do qual se começam a vislumbrar alguns contornos preocupantes, qual ponta de iceberg. Na última revisão do EMFAR ficaram consignados, neste diploma, as formas legais de aplicar às Forças Armadas os princípios da flexibilidade e da polivalência, na forma do retrocesso funcional e da desvalorização profissional. Por outro lado, iniciou-se o processo de modernização e fusão das classes/armas e serviços/especialidades a extinguir nos ramos, mas não estão acautelados os métodos de acesso aos postos cimeiros das novas classes de modo a garantir a minimização dos prejuízos dos militares que iniciaram uma carreira e, agora, no fim ou a meio da sua vida profissional, vêem alteradas as regras de progressão.

Importa, portanto, estabelecer um profundo debate dentro da categoria de sargentos, e porventura em toda a Família Militar, de modo a todos podermos contribuir com a nossa experiência, conhecimentos e inteligência para que esta transição se faça de forma consciente, digna e justa, contando com o nosso empenhamento na ultrapassagem dos problemas subsequentes, e que propicie uma imagem e carreira militares que sejam aliciantes e apelativas de modo vencer-mos, com êxito, o desafio da profissionalismo.

Todavia, pensamos, a reflexão deve ter alguns princípios a observar e objectivos finais a atingir. Como princípios devem considerar-se os ensinamentos e consensos alcançados durante a intensa e diversificada luta pelos direitos de cidadania, pelos vencimentos e por uma carreira digna, aliciante, promissora e socialmente prestigiante neste ano décimo ano de existência.

➤ Ficou claro que as *carreiras dos militares devem ser autonomizadas e valorizadas, com intersecções nos vencimentos, nos níveis de responsabilidade e de funcionalidade* – e este é um princípio importante.

➤ Como objectivo estratégico, *deve originar a definição de um modelo de carreira que reúna o consenso dos sargentos e seja motivo de unidade nas diligências pela sua implementação prática*. Por isso, deve basear-se em dados objectivos, ser tão exaustiva quanto possível, ser alvo de amplo e profundo debate, para que seja credível e, portanto, exequível.

Esta reflexão foi elaborada com a preocupação de ser, tão só, um contributo para dar novo alento ao debate sério que os órgãos competentes incompreensivelmente têm evitado – concebido, portanto, para ser um projecto de partida e não um ponto de chegada.

Façamos desta questão um factor de unidade e de motivação da Família Militar em torno daquilo que mais nos honra e orgulha: ***o servir dignamente Portugal nas Forças Armadas Portuguesas!***



1– O que entendemos por carreira e quais os problemas actuais do modelo das carreiras militares.

1.1 – Definição e enquadramento

Se tomarmos por definição de carreira *“um modo de vida profissional em que pode haver melhoria, promoção ou acesso a lugares mais elevados”* — embora exija definições complementares como, o que é melhoria, promoção, qual o seu âmbito, etc. —, facilmente se deduz que esta está condicionada por múltiplos aspectos envolventes tais como, no nosso caso:

- formação profissional e académica de base e de actualização – sua equiparação e equivalência com o ensino oficial nacional;
- mecanismos de progressão nas carreiras;
- quadros orgânicos em que esta se desenvolve e qual a sua estrutura e quantitativos;
- funções, níveis de responsabilidade e cargos;
- prestígio social e profissional que proporciona;
- retribuição remuneratória e outras compensações;
- mecanismos de transferência de categoria profissional;
- acesso aos – e número de – escalões profissionais (de postos, no nosso caso) que cada quadro especial possibilita;
- avaliação do mérito relativo e absoluto e sua abrangência (só profissional ou também moral e cívico) — tanto mais importante quando a escolha for condição determinante na progressão nos níveis profissionais ou nalguns deles;
- metodologia (ou ausência dela) utilizada na gestão dos recursos humanos;
- mecanismos de equidade interna e externa em todas as vertentes inerentes à carreira;

Portanto, para se falar de carreira teremos de aprofundar os nossos conhecimentos e tomar as nossas opções sobre cada um destes aspectos, **para**, no conjunto das conclusões, **traçarmos o nosso projecto de carreira**.

1.2 – Posicionamento do problema

Fará sentido considerar a questão da carreira um problema? Faz!

- Porque as carreiras devem acompanhar a evolução da sociedade para que os profissionais, homens e mulheres, possam manter ou elevar o estatuto social expectável aquando da adesão à profissão;
- E porque aos profissionais encarregados de conduzir os meios – em constante evolução tecnológica, requeridos pelas novas teorias e técnicas de táctica e estratégia militares, sendo estas também processos evolutivos – se impõem inflexões na formação, na carreira e na estrutura dos quadros especiais onde estão inseridos, que devem ser compensadas por uma gestão de RH (Recursos Humanos) eficaz, para respeitar o pressuposto do ponto anterior.

É, portanto, um problema cuja fórmula e variáveis evoluem, permanentemente, exigindo soluções diferentes, inovadoras e participadas no decorrer do tempo. Permanente actualização.

Quando impera uma visão imobilista das questões relativas às carreiras inviabilizando o seu acompanhamento ou quando não se tomam as medidas adequadas em tempo útil, criam-se distorções no modelo que provocam injustiças relativas e se repercutem nos índices de motivação, no nível de consciência gregária (coesão) e profissional que, por sua vez, provocam situações de choque e de atrito, ou mesmo fracturas, na cadeia funcional, descrédito na hierarquia, comprometendo decisivamente a

produtividade e as imagens interna e externa da instituição. Em última análise minam os pilares em que assentam as estruturas hierarquizadas como as militares: a autoridade e a disciplina.

Em resumo: porque a sociedade e as forças armadas são realidades dinâmicas, o modelo de carreira deve ser uma realidade em constante evolução que deve merecer a atenção e o acompanhamento constante das entidades tutelares e encarregadas da sua gestão e manutenção, bem como a participação e empenhamento constante dos principais interessados: os profissionais – no caso vertente, os militares e os seus representantes, as associações.

1.3 – Distorções e desajustamentos nas carreiras actuais

Para ilustrar o que se pretende dizer, seguem alguns exemplos de distorções nas carreiras provocadas pela falta de acompanhamento e da adopção atempada das soluções requeridas, fruto da ausência de uma verdadeira política de Recursos Humanos (RH):

O problema do pessoal militar da área da saúde: Este problema tem particularidades e desenvolvimentos diferentes quando encarado na categoria militar de oficial, caso dos médicos militares, ou na categoria de sargento, caso dos enfermeiros e paramédicos. Porém, têm uma raiz comum: o desajustamento das contrapartidas usufruídas pelos militares destas especialidades relativamente aos seus homólogos civis. É uma causa acrescida no caso dos profissionais da categoria militar de sargentos: a não adopção atempada das recomendações da OMS (Organização Mundial de Saúde) e das directivas comunitárias, que obrigam à detenção de cursos de nível superior ou médio superior para aqueles que desempenham funções na área da saúde. Esta última situação afecta especialmente os enfermeiros e paramédicos: a questão da obtenção do grau académico de bacharel, ou de licenciatura, com as esperadas consequências no posicionamento hierárquico e transferência de categoria militar. A questão das contrapartidas afecta enfermeiros e médicos. Os vencimentos das FFAA não acompanharam a vida civil e têm hoje um diferencial de vencimentos tão grande em relação à mesma função civil que dispensa mais comentários. Se a este problema acrescentarmos o envelhecimento das instalações de saúde militares e a inviabilização da obtenção de especializações médicas com estatuto prioritário – à semelhança do que já existiu e tão bons resultados teve - resulta um quadro de degradação.

As chefias das FFAA têm resistido, incompreensivelmente, a tomarem as medidas que se impõem, persistindo: primeiro na política do cacete na forma do RDM, e depois, para minimizar os efeitos destas distorções e para tentar deter a sangria que se estava a verificar nos respectivos quadros, na permissividade a um estatuto *flexível*, em termos de horário e serviços de escala. A par desta tolerância, que hoje é quase regra, os CEM passaram a autorizar estes militares a exercerem actividades profissionais fora das horas de serviço, havendo casos de homens com dois e três locais de trabalho para além do militar.

Reflexos no restante corpo militar: verifica-se que o “*novo estatuto*” do pessoal do serviço de saúde provocou, nalguma medida, um relaxamento no grau de exigência e uma certa tolerância ao absentismo, provocado por práticas iguais noutras especialidades e em todas as categorias militares, embora com ênfase na de oficiais – vejam-se os casos dos militares que dão formação profissional, em centros civis, no horário normal de serviço.

O problema dos controladores de tráfego aéreo: É pouco conhecida a situação destes militares que, quando de serviço em aeroportos mistos, civis e militares, partilham o posto de trabalho com os



controladores de tráfego aéreo da ANA que auferem salários entre duas a quatro vezes superiores aos dos seus homólogos militares.

Classes, armas ou especialidades com maior exigência de esforço de actualização profissional:

Em todas as categorias militares existe uma grande disparidade de exigência de formação profissional entre os militares dos vários quadros, obrigando-os, nos quadros mais exigentes, a um maior esforço de formação de actualização e de investigação, sem que isso se traduza num acréscimo de grau académico, reposicionamento hierárquico, compensação remuneratória ou outra. Para além de favorecer claramente os militares enquadrados nos quadros especiais de menor exigência académica, traduz-se em desmotivação para os outros militares a quem é exigido um maior esforço não compensado.

Movimento pendular de alguns quadros...: Quadros que, em vez de terem um desenvolvimento regular e harmonioso, como está contemplado no EMFAR, têm um comportamento pendular com largos períodos de envelhecimento abrangendo sucessivas gerações de militares, e que, depois, têm um rejuvenescimento brusco provocado pela saída por limite de idade de grande quantidade destes militares. Neste caso, sucede que muitos atingem a reserva sem nunca terem tido oportunidade de alcançarem os postos cimeiros do quadro; outros atingem esses postos em vésperas da passagem à reserva quando já não têm força anímica para corresponder ao que a instituição espera deles. A seguir dá-se um rejuvenescimento dos postos cimeiros do quadro, bloqueando-o por mais umas quantas gerações, frustando e desmotivando aqueles que, sendo do mesmo curso e da mesma idade, ficam à espera de oportunidade até à véspera de passagem à reserva.

- **...e contínuo envelhecimento de outros:** Noutros quadros não se verifica este movimento pendular tão acentuado, verifica-se no entanto um envelhecimento nos postos cimeiros e um longo período de estagnação nos postos intermédios. O que com a “solução” remuneratória intercalar para os 1SAR – DL 80/95 e DL 299/97 – e agravada com a solução contida no DL 328/99, se traduz num longo período sem promoção vertical nem horizontal.
- **Equívocos de carreira provocados pelas transferências de categoria militar:** O novo diploma do sistema retributivo, o DL 328/99, vem evidenciar, novamente, este problema: a velha questão de os oficiais subalternos auferirem vencimento inferior ao dos SMOR. De facto esta contestação verifica-se com maior relevo entre os oficiais subalternos oriundos da categoria militar de sargento. Mas esta questão também se coloca com os sargentos dos quadros alimentados por praças dos QP. São, portanto, comuns a todos os militares que se transferiram para outra carreira, iniciando-a sem idade nem mecanismos excepcionais de progressão que lhes permite atingir o topo da nova carreira.

Muito se tem falado ultimamente desta questão, mas nem sempre com a vontade de estudar o problema e encontrar as soluções mais justas sem subordinar nem prejudicar os militares que optaram por não se transferir para outras carreiras. Responder no mesmo tom, ou alinhar na contra-argumentação ao mesmo nível, seria minorizar o debate e aumentar os factores de divisão entre camaradas que deviam, antes, estudar os meios e as medidas que sirvam a todos e continuem a garantir a unidade na acção.

Esta velha questão radica num equívoco: de facto a carreira de oficial não é a sequência natural de sargento, tal como a de sargento não deve ser o culminar da carreira de praça. A mudança de categoria consubstancia uma transferência de carreira, sendo que aqueles que assim optam recomeçam outra carreira de início. O que acarreta, como consequência imediata, que a referência destes militares deixa de ser os camaradas da carreira que abandonaram e passa a ser os restantes cursos de jovens oficiais, num caso, e de sargentos no outro, que terminam no mesmo ano.

De qualquer modo não vale a pena iludir os problemas que de facto existem. Estes homens optaram na perspectiva de virem a ter vantagens relativamente à carreira que abandonaram. E, não os obtendo, sentem-se ludibriados. Porque não conseguem atingir o topo possível da nova carreira sentem-se prejudicados na sua opção, pois, se não se tivessem transferido de carreira teriam um vencimento maior. Então a base do problema é verificar que factores impedem uma progressão até aos postos de topo da nova carreira e encontrar medidas extraordinárias para que tal aconteça e não subordinar as carreiras umas às outras impedindo-as de ter um desenvolvimento autónomo, aliciante e dignificante em termos sociais e profissionais.

Pensamos que seria mais viável, causaria mais unidade e menos factores de divisão e de incompreensão se, ao invés de se referenciar por postos de uma carreira que não é a sua, e exigirem que os SMOR afixem um vencimento inferior ao seu, encetarmos em conjunto, oficiais, sargentos e praças uma luta para que o EMFAR seja revisto e passe a conter as seguintes medidas transitórias e extraordinárias:

- *Que todos os militares que não foram ultrapassados em alguma promoção durante a sua carreira, por motivos a si imputáveis, passem à situação de reserva no posto imediato;*
- *Que todos os militares que perfaçam 31 anos de tempo de serviço militar e já não tenham possibilidade por motivos de idade de ascenderem ao posto máximo da sua carreira e satisfaçam as condições gerais e especiais de promoção, sejam promovidos ao posto imediato – a vigorar até 31DEZ de 2001;*
- *Que todos os quadros especiais devam ter as mesmas funções militares para os mesmos postos;*
- *Que todos os quadros especiais devam ter taxas de ocupação de todos os postos proporcionais ao seu peso numérico dentro da respectiva categoria militar.*

São medidas que dignificam todas as carreiras sem se prejudicarem nem subordinarem.

- **Desmotivação origina degradação dos valores profissionais como o espírito de missão:** É inegável que o sentido da evolução dos valores que determinam o prestígio social, com relevo para a posse de bens de consumo, conjugado com anos consecutivos de delapidação do prestígio e da dignidade da função militar, levada a cabo por políticos e jornais ao seu serviço, (curiosamente os mesmos que hoje criam dificuldades à revisão do Art. 31º da LDNFA e à passagem do associativismo militar para um estatuto sócio-profissional), conduziram a um elevado grau de desmotivação dos profissionais dos QP e reduziram muito a apetência pelo exercício desta função. O espírito de missão foi fortemente abalado devido ao incumprimento de promessas de reestruturação das carreiras e da dignificação da profissão militar. Mais grave: as promessas vão sendo renovadas e proteladas conduzindo ao desespero de muitos camaradas.

Resumindo: *a carreira de sargento, hoje, é desmotivadora e tende a ser frustrante. Aliás: todas as carreiras militares têm essa tendência.*

Mas será esta prática, relativamente aos sargentos, um destino ou uma inevitabilidade legal e constitucional?

Diz a CRP, no seu artigo 9º, (*Tarefas fundamentais do Estado*), na sua alínea c): “Defender a democracia política, assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na resolução dos problemas nacionais”; e na alínea d): “Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a **igualdade real entre os portugueses**, bem como a efectividade dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais”. E no seu artigo 13º, (*Princípio da igualdade*): “1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. – 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social”.



Do EMFAR recentemente revogado e promulgado com o DL 34-A/89, pode-se ler, quanto aos princípios a que devem obedecer as carreiras, no seu artigo 139ª, *Princípios* a atingir, que:

“O desenvolvimento das carreiras militares orienta-se pelos seguintes princípios:

- a) *Do primado da valorização militar - valorização da formação militar, conducente à completa entrega à missão;*
- b) *Da universalidade - aplicabilidade a todos os militares que voluntariamente ingressem nos QP;*
- c) *Do profissionalismo - capacidade de ação, que exige conhecimentos técnicos e formação científica e humanística, segundo padrões éticos institucionais, e supõe a obrigação de aperfeiçoamento contínuo, tudo em vista do desempenho das funções com eficiência;*
- d) *Da igualdade de oportunidade - perspectivas de carreira semelhantes nos vários domínios da formação e promoção;*
- e) *Do equilíbrio - gestão integrada dos recursos humanos, materiais e financeiros, por forma a ser obtida a coerência do efectivo global autorizado;*
- f) *Da flexibilidade - adaptação atempada à inovação e às transformações de crescente complexidade decorrentes do progresso científico, técnico, operacional e organizacional, com emprego flexível do pessoal;*
- g) *Da mobilidade - faculdade de compatibilizar os interesses da instituição militar com as vontades e interesses individuais;*
- h) *Da credibilidade - transparência dos métodos e critérios a aplicar.*

(De notar que este artigo não foi modificado, passando a ser o artigo 126º com o mesmo nome.)

Os *Condicionalismos* ao fluxo normal de carreira previstos nestes estatutos são expostos no art. 141ª que diz:

“O fluxo normal do desenvolvimento da carreira está condicionado à verificação dos seguintes pressupostos:

- a) *Alimentação adequada às necessidades em cada quadro especial;*
- b) *Existência de mecanismos reguladores que assegurem um fluxo de progressão contínuo e equilibrado da carreira, por forma a manter a permanente motivação dos militares;*
- c) *Ao número de lugares, distribuídos por postos, existentes nos quadros especiais aprovados.*

Tendo sido este o diploma que tem regulado as carreiras dos militares, só agora revogado pelo DL 236/99, porque motivo as carreiras não obedecem a estes princípios? Porque motivo não tiveram este desenvolvimento?

Apesar disso, pode-se concluir que não só o militar não deve ser prejudicado pelo facto de o ser, como o Estado tem obrigação de zelar pela sua dignidade social e por garantir o princípio da igualdade e o cumprimento rigoroso das Leis da República. Por outro lado, e de modo particularmente relevante, se ao Estado compete *assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na resolução dos problemas nacionais*, por maioria de razão o deve fazer em torno dos seus problemas pessoais ou de grupo, ainda mais quando estes podem afectar de modo significativo áreas da vida nacional, com repercussões a esse nível. Portanto, é obrigação do Estado garantir que os militares se façam representar com eficácia, através de associações criadas e com meios suficientes para o efeito.

Conclui-se que a falta de perspectivas de carreira não é um destino ou uma inevitabilidade legal ou constitucional.

2 – Questionando o modelo de carreiras face aos meios e missões actuais.

Se da análise anterior resulta claro que este modelo está esgotado, importa investir algum esforço prospectivo para se verificar, com os dados disponíveis, que modelo servirá para as FFAA do futuro, resultantes da evolução tecnológica e científica em curso e dos novos conceitos tácticos e estratégicos.

Para que este esforço tivesse maior êxito deveríamos ter mais alguma informação acerca do que se projecta para as FFAA do nosso País – de pequena dimensão, poucos recursos e com uma população pouco numerosa e no limiar do subdesenvolvimento – no quadro da UE, ou ainda, como alguns influentes políticos da área do poder defendem, no âmbito do Estado Federado da Europa. Porém,

para além dos desafios, Modernização, profissionalização, Redução, Reestruturação, etc., não se conhecem os projectos que lhes deveriam estar inerentes. Ficam, assim, por responder muitas perguntas como:

- ❖ **Que Defesa Militar da Pátria se quer para Portugal?**
- ❖ **A que forças fica atribuída a missão de defender a integridade territorial: às FFAA ou à GNR, ou a esta e à PSP?**
- ❖ **Virá aquela força de segurança, ao arripio do que se esperava, a integrar as FFAA Portuguesas constituindo um quarto Ramo?**
- ❖ **Na perspectiva de um Estado Federado da Europa como será implementada a Política de Defesa Comum da Europa? (Já aí temos o Sr. PESC, mas ainda não é conhecida a PESC.)**
- ❖ **Haverá um Exército (leia-se FFAA) Único ou uma Aliança Europeia de Exércitos?**
- ❖ **Em qualquer caso, qual será o papel das FFAA nacionais, de pequenos países, com pouco peso económico e político como Portugal, nesse contexto? Que cargos poderemos ocupar nessas FFAA Europeias?**
- ❖ **Como irá ser aplicado o novo Conceito Estratégico da NATO e qual o contributo de Portugal nas missões multinacionais? Com que meios humanos e materiais?**

Muitas outras questões se poderiam colocar, mas para ilustrar a complexidade do problema bastam estas.

Contudo, para além destas incógnitas, há outras variáveis que independem destes dados – têm mais a ver com o desenvolvimento tecnológico e com a evolução das teorias militares, e práticas derivadas, sobre estratégia e tática, dos novos conceitos de defesa e de inimigo, dos métodos de contenção deste, de prevenção de conflitos, de gestão de situações potencialmente conflituosas num estado de atenuação e contenção por forma a evitar a sua emergência. Não vamos aqui abordar o problema da soberania dos Estados. Essa questão ocupar-nos-ia, certamente, muito tempo e espaço, e desviar-nos-ia do nosso objectivo.

Neste século, desde da 1ª Guerra Mundial até à recente Guerra no Kosovo e ao genocídio de Timor, grandes modificações se operaram. Os exércitos tendem a diminuir os seus quantitativos, agilizando-os com pequenos agrupamentos operacionais, bem treinados e armados, com capacidade para golpes de intervenção rápida em largas áreas. As guerras tendem a tornar-se mais um exercício de subjugação dos que têm mais poder económico, logo bélico, e que mais dominam e controlam os meios e vias de comunicação – os EUA têm hoje capacidade para escutar e gravar cerca de 90% das telecomunicações mundiais. As guerras ocorrem em regiões cada vez mais distantes dos que detêm os meios e humilhantes e degradantes para os que lhes sofrem os efeitos.

Em última análise, uma guerra à escala mundial ou regional, pode começar e terminar sem a acção dos exércitos e com uma pequena intervenção dos militares – vejam-se as ameaças atómica e nuclear, recuperadas; veja-se a guerra das estrelas em que os EUA continuam a investir; vejam-se os satélites que permitem fotografar com precisão uma moeda caída; ou ainda os novos espões micro-robots.

Mas, por outro lado, mais de dois terços da população mundial não detêm meios suficientes para desencadear ou participarem em guerras deste tipo – o que lhes falta em meios sobra-lhes em homens; vide a China e a Índia, mas também toda a América Central, a América do Sul e o Sudoeste asiático.



E a questão religiosa que assume contornos de fanatismo e barbárie, como na Indonésia, no Afeganistão e na Argélia, aqui tão próxima, conjugada com níveis graves níveis de subdesenvolvimento – 800 milhões e seres humanos passam fome.

Países pequenos como Portugal, envolvidos em alianças com parceiros poderosos, tendem a ser secundarizados ou mesmo tercerizados, numa hierarquia estabelecida entre os que têm e podem, e os que pedem e dependem. Neste contexto, se a política externa de Portugal se mantiver no rumo seguido desde a segunda metade da década de 80, continuará a enfeudar-se às instâncias europeias, supranacionais, e a perder a sua soberania – hoje já se fala abertamente na Federação da Europa.

É neste contexto que deverá, então, ser enquadrado o problema da criação do *Exército Único Europeu*. É nesse contexto que se deve questionar qual será o nosso papel. Será que os nossos oficiais irão comandar alguma unidade desse exército? E nós, qual vai ser o nosso papel? Talvez para fugir a este tipo de questões, os chavões como o profissionalismo, (etc.), ainda não estão esclarecidos publicamente. Assim evitam-se resistências inconvenientes numa fase em que ainda não estão criadas as condições políticas e sociais, nem a opinião pública está suficientemente atraída para esse modelo federalista.

Todavia, para o que a esta reflexão releva, podemos concluir que:

- Os exércitos tendem a ser mais especializados e com menores efectivos;
- Não se deve excluir a hipótese de uma estrutura física disseminada pelo espaço territorial de modo a garantir o enquadramento da população na situação de reserva e de disponibilidade, em caso de conflitos e do aumento rápido dos efectivos – questão dificultada pelo modelo de Serviço Militar adoptado recentemente;
- Que as FFAA portuguesas irão ter missões cada vez mais em acções de âmbito internacional, para já em missões de Paz, mas não se devendo excluir a possibilidade de virem a ser utilizadas como tropas de choque quando e onde a guerra à distância não resultar;
- Para atingir estes objectivos terão de se adquirir mais meios e mais modernos – portanto com maior exigência técnica especializada e uma melhor formação.

Também por este ângulo podemos concluir que o actual modelo de carreiras não só já não responde às exigências actuais, como se revela obsoleto para enfrentar os desafios que se irão colocar a Portugal e às Forças Armadas.

3 – Análise temática do modelo de carreiras e perspectivas de resolução dos problemas existentes.

Antes de prosseguirmos, devemos esclarecer as opções que presidiram às conclusões aqui apresentadas. **Somos defensores da valorização e autonomização das carreiras de oficial, sargento e praça**, com sobreposição funcional e de vencimentos, concordante com o nível de funcionalidade. Quanto a nós, as carreiras devem viver por si, com a valorização adequada e não devem condicionar-se ou tolher-se umas em face das outras. Também somos da opinião que, quando um militar concorre e frequenta um curso que lhe possibilite **transferência** para outra carreira e categoria militar, esta não deve ser entendida como uma promoção mas, tão só, como aquilo que é: uma transferência que implica um reinício de carreira, não sendo lícito, a esses militares, referenciar-se pelos camaradas da categoria que

abandonaram, mas sim com os da nova categoria e carreira. Só assim se pode aceitar o princípio da sobreposição utilizado em tantas FFAA com êxito. E é com base nesse princípio que formulamos as nossas propostas

3.1 – Formação profissional e académica de base e de actualização – sua equiparação e equivalência com o ensino oficial nacional;

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

Quanto à formação de base verificam-se realidades díspares entre os ramos, com claro prejuízo para os sargentos da Marinha. **A inexistência de uma escola de formação de base de sargentos na Marinha e na Força Aérea, acarreta distorções e problemas nas carreiras dos sargentos destes ramos.** Na Marinha a formação é adquirida na frequência de cursos em escolas diferentes, com currículos diferentes, com tempos de duração tão díspares que vão desde 9 a 36 meses. E se era previsível que este ramo alterasse este aspecto da formação, até tendo em conta a contestação que tem merecido da parte dos sargentos da Marinha, verifica-se, agora, com a publicação do novo EMFAR, DL 236/99, que não só não é previsível que inaugure uma **Escola de Formação de Sargentos**, como, com a constituição das novas classes de sargentos e praças, pretende estender a alimentação de todas as classes de sargentos a partir dos quadros de praças dos QP.

A nosso ver, esta decisão vem causar prejuízos às duas categorias e com reflexos nos três ramos:

- Porque vem subordinar estas duas categorias militares dificultando a sua valorização e autonomização, e a sua intersecção com a categoria militar de sargentos prejudicando e tolhendo a carreira de praças da Armada;
- Porque ao eternizar este problema, eterniza os seus reflexos na categoria de sargentos nos três ramos;
- Porque a ausência de uma escola de formação de base, retira-se a possibilidade de os sargentos adquirirem formação de base de nível médio superior ou mesmo superior – uma peça importante para garantir os mecanismos de equidade externa.

Os problemas de valorização e equivalência académica, e equiparação profissional, são tão graves que, por exemplo, dos CFS ministrados na Marinha, só recentemente os de Electrotécnico e Maquinista Naval possuem certificações adequadas e consentâneas com parte das exigências do EMFAR (cursos a partir de 91). De notar que na Marinha os cursos de Oficial Especial e Oficial Técnico não têm qualquer equiparação profissional nem conferem qualquer grau académico, situação que se verifica também com os cursos de formação de oficiais, não curriculares das respectivas academias, do Exército e da Força Aérea.

Contudo, existe um caso mais grave, do ponto de vista legal pois, a nosso ver, constitui uma série de contradições legislativas e estabelece discriminações legais, contrariando a CRP. Expliquemo-nos. O art. 145ª do anterior EMFAR definia a Carreira de Sargentos e estabelecia no seu ponto 1 que “1 - Para o ingresso na carreira de Sargentos é exigido, no mínimo, o ensino secundário, concluído com aproveitamento, complementado por formação militar necessária ao exercício de formações naquela categoria, ou formação militar que habilite a certificação de qualificação profissional de nível 3 e equivalência com o ensino secundário.”

Começa por não se perceber como pode ser exigência de partida, uma equivalência adquirida no fim do curso, constituindo, portanto, uma contradição. O art. 312ª *Cursos de formação* para os Sargentos da Marinha, o art. 315ª, *Ingresso nas armas e serviços*, para o Exército e o art. 327ª, *Ingresso nas especialidades*, para a Força Aérea, estabeleciam inequivocamente e respectivamente, que: “1 - A preparação e os conhecimentos militares, culturais e técnicos necessários ao ingresso na categoria de sargento são obtidos através de curso de formação de sargentos (CFS) ou dos cursos de alistamento referido no artigo 304ª, cujos níveis de ensino são equiparados a técnico profissional de nível 4 previsto na legislação em vigor”, para o caso do Exército dispõe: “...após conclusão do curso de formação de sargentos (CFS), equiparado a curso técnico-profissional de nível 4 previsto na legislação em vigor, ...” e para o



caso da Força Aérea: “... por promoção de sargentos e praças em RC habilitados com o respectivo curso de formação de sargentos (CFS), equiparado a cursos técnico-profissional de nível 4 previsto na legislação em vigor, ...”.

Para que se não pense que este é um problema de menor importância, vejamos o que estabelece a legislação em vigor no Diário da República -I série-B, n.º 70 de 25-3-1991, pág. n.º 1565:

Nível 3 - Formação de acesso a este nível: escolaridade obrigatória e ou formação técnica complementar ou formação técnica escolar ou outra de nível secundário.

Esta formação implica mais conhecimentos técnicos que o nível 2. Esta actividade respeita principalmente a um trabalho técnico que pode ser executado de forma autónoma e ou incluir responsabilidades de enquadramento e de coordenação.

Nível 4 - Formação de acesso a este nível: formação secundária (geral ou profissional) e formação técnica pós-secundária.

Esta formação técnica de alto nível é adquirida no âmbito das instituições escolares ou fora dele. A qualificação resultante desta formação inclui conhecimentos e capacidades que pertencem ao nível superior. Não exige, em geral, o domínio dos fundamentos científicos das diferentes áreas em causa. Estas capacidades e conhecimentos permitem assumir, de forma geralmente autónoma ou de forma independente, responsabilidades de concepção e ou de direcção e ou de gestão.”.

Todavia, devem os Sargentos da Marinha, do Exército e da Força Aérea estar atentos, pois a tendência é para um nivelamento por baixo e não, como seria de toda a conveniência, por cima. Veja-se o que aconteceu com a regulamentação específica referida no art. 313ª sobre os cursos de CFS do Exército, DL n.º 127/93 de 22 de Abril que veio reformular este curso por forma a conferir-lhe qualificação profissional de nível 3 e respectiva equivalência ao 12ª ano de escolaridade. Tal reformulação já teve implicações na qualificação do CFS da ESE com o nível 3 de equiparação profissional (conferir na Portaria n.º 124/96 de 19 de Abril). Esta reformulação constitui um recuo nas exigências curriculares iniciais dos Sargentos. No entanto, persistem contradições e situações de discriminação, a este respeito, no EMFAR, e duplicidade de equiparações entre cursos de CFS ministrados nos ramos. Até ao momento, na Marinha, só os cursos de Alistamento após 1991 almejavam conseguir certificações de nível 3 e não de nível 4 como o EMFAR ainda previa. No caso da Marinha isto só acontece, porque a creditação de pontos de valorização académica correspondentes aos vários cursos a que o militar foi sujeito antes do CFS nunca foi assegurado. Assim como não foram remodelados os currículos destes cursos em tempo útil.

Quanto à formação de actualização é no mínimo desmotivante que um militar seja obrigado, ao longo da sua carreira militar, a frequentar com aproveitamento vários cursos de técnicas militares, de formação, de especialização, de actualização e de reciclagem, e no fim de todo esse esforço, não ter mais créditos académicos do que tinha na data do ingresso nas Forças Armadas – caso dos CFS ainda não acreditados e dos cursos de actualização e especialização e de formação como o de Curso Preparatório de Sargento Chefe. Mais grave, ainda, é o facto de aos militares serem exigidos mínimos académicos para frequentarem cursos de promoção, e estes lhes serem negados no esforço a que são obrigados.

Para fins militares este problema não é de difícil resolução, pois aos CEM é conferido o poder para estabelecerem equivalências académicas, para efeitos militares, a cursos ministrados em escolas nacionais ou estrangeiras. Sendo assim, e de acordo com a tradição jurídica Portuguesa “*Quem pode o mais pode o menos*”, não será difícil, certamente, criar um sistema de pontuação do valor académico dos cursos e estágios, cujo somatório dará a necessária equivalência em Ciências Militares ou em Técnicas Militares, correspondente aos vários graus do ensino oficial. Não se percebe porque o ensino em Ciências Militares só confere o grau de licenciatura quando, de facto, este ensino se realiza a todos os níveis nas Escolas Militares. Seria vantajoso, e um modo prático de ultrapassar a questão da valorização académica dos cursos ministrados nas Escolas Militares. Assim como atribuir pontuação aos estágios e tirocínios obrigatórios, que só no caso das licenciaturas da Escola Naval e da Academias Militares contribuem com a pontuação necessária para a certificação desses cursos superiores.

Como medidas conducentes a ultrapassarem tais situações de contradição, discriminação e para motivarem os alunos na frequência dos cursos, propomos as seguintes:

- **Criação da Escola de Formação de Sargentos da Armada** como factor determinante para a uniformização dos ramos, nomeadamente na formação de base;
- Elevação do valor académico dos CFS para o nível de bacharelato;

- Elevação do valor académico do Curso Preparatório de Sargento Chefe para o nível licenciatura em técnicas militares, contribuindo para a sua valorização académica os pontos adquiridos nos cursos de actualização, especialização, estágios e tirocínios;
- Estabelecimento de outros níveis académicos para o ensino em ciências militares ou, em alternativa, em técnicas militares: nível secundário, bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento;
- Estabelecimento de uma tabela de pontuação de valor académico em ciências militares ou em técnicas militares, a atribuir em unidades de crédito a cada curso, estágio ou tirocínio obtido pelo militar, para creditação no seu currículo e para os efeitos convenientes;
- Certificação pelos CEM das equivalências adequadas em técnicas militares para os cursos frequentados pelos militares.
- Diligenciar para os processos de equiparação profissional e equivalência académica, actualmente em fase de estudo e aprovação serem acelerados;
- Elaborar estudos e consequentes propostas para a certificação e equiparação profissional de todos os cursos frequentados pelos militares.

3.2 – Mecanismos de progressão nas carreiras;

Para se apurar as causas imediatas para a desmotivação existente actualmente em todas as categorias militares, é interessante verificar o que a este propósito era estipulado no EMFAR. Os princípios orientadores das carreiras dos militares já foram transcritos atrás. Os *Condicionalismos* previstos nestes estatutos são expostos no art. 141ª que diz:

“O fluxo normal do desenvolvimento da carreira está condicionado à verificação dos seguintes pressupostos:

- a) *Alimentação adequada às necessidades em cada quadro especial;*
- b) *Existência de mecanismos reguladores que assegurem um fluxo de progressão contínuo e equilibrado da carreira, por forma a manter a permanente motivação dos militares;*
- c) *Ao número de lugares, distribuídos por postos, existentes nos quadros especiais aprovados.*

Pode-se desde já constatar que o pressuposto da alínea b) não está a ser respeitado. Não existem mecanismos reguladores e, por isso, o fluxo das carreiras não é contínuo, nem equilibrado, nem proporciona motivação. Quanto à motivação basta dizer que, se ela existisse, este documento seria desnecessário. Quanto ao fluxo contínuo de progressão, verifique-se o que se passa, actualmente, com as perspectivas de promoção nos três ramos. Não se vislumbra qualquer hipótese de progressão, independentemente da sua competência técnica e/ou académica, ou militar. Quanto ao desenvolvimento equilibrado, atente-se nas diferenças de fluidez que se verificam em todos os quadros especiais da categoria de sargento, traduzido na promoção e passagem à reserva por limite de idade de uma grande quantidade de militares dumas classes, e com o consequente preenchimento dos lugares cimeiros com homens jovens, não haverá promoções em número significativo para se poder falar de fluxo normal e, a prazo, originará que, havendo vagas, não haverá quem as preencha por falta de tempo mínimo de permanência no posto – os tempos mínimos de permanência nos postos provocam este efeito.

E caímos na questão do desenvolvimento das carreiras. Nos últimos anos os sargentos da Marinha e da Força Aérea têm-se dirigido aos respectivos CEM dando conta do seu mal estar. Essa reclamações, que na Marinha também foram dirigidas à Comissão Consultiva Permanente dos Sargentos da Armada, esta deliberou proceder a um estudo mais exaustivo e englobante, e elaborar uma nota (Nota nº 06/96 de 28 de Junho de 1996 cujo assunto é *Incentivos nas carreiras*) que enviou ao VALM SSP, e cuja leitura recomendamos. Subscrevemo-la na íntegra. E como soluções apontamos e transcrevemos algumas pela universalidade da aplicabilidade:

— “*As soluções que ora são apresentadas inscrevem-se num quadro geral de mudanças estatutárias que esta comissão deseja sejam convenientemente discutidas - reiteramos a necessidade antes de mais, de que sejam previstas disposições transitórias razoáveis nos regimes que acarretam alterações nos fluxos das carreiras ou exigências que até aí não existiam, por forma a que ninguém seja excluído à partida.*

Nesse sentido, indicam-se as seguintes propostas:



1º - Valorização académica dos cursos curriculares, de especialização e actualização, certificando em nível académico e reconhecendo o seu valor agregado por forma a que, sem excepção para ninguém, cada curso ou estágio deva ter um conteúdo pedagógico quantificado em pontos que se somam no currículo académico do militar.

...

4º - Por forma a permitir um fluxo constante das carreiras de sargentos, que as vagas dos actuais Oficiais Técnicos e do Serviço Especial sejam atribuídas aos militares dos QP para o novo curso CFOST, revertendo as restantes para as vagas a ocupar por sargentos-chefes e sargentos-mores, tendo em conta a previsível e necessária reformulação dos cursos e conteúdos funcionais destes militares.

5º - Consagração estatutária da obrigatoriedade de preenchimento de todas as vagas nos quadros especiais no posto de sargento-chefe e de sargento-mor estabelecendo-se que, quando uma vaga ocorra não haja ninguém em condições para a preencher, esta vaga seja atribuída a outra classe, uma vez que o conteúdo funcional dos postos citados não é de natureza especializada (alínea a) do nº 3 do artigo 308º do EMFAR e sem prejuízo dos quadros especiais que não preencham as vacaturas, com a salvaguarda de que, logo que esse quadro especial tenha alguém que preencha as condições, o militar que beneficiou da promoção passe a supranumerário.

Também por forma a permitir um fluxo imediato nas carreiras e, dado que existem, neste momento, sargentos já habilitados com o CPSC há vários anos e à espera de vaga, que estes ocupem, se estiverem nas demais condições de promoção, as vagas excedentes de outras classes por forma a permitir que primeiros-sargentos já com 18 anos de posto possam alcançar o posto de sargento ajudante em cujas previsões já constam há alguns anos.

6º - Verificando-se a obstrução dos quadros, aliada ao facto de não existirem perspectivas de progressão (quer horizontal, devido ao DL nº 80/95, quer vertical) que, de uma forma integrada, seja consagrado estatutariamente a existência de um tempo máximo de permanência no posto e, uma vez ultrapassado este, os militares que reunam as condições sejam promovidos ao posto imediato, independentemente de vaga...

7º - Promoção a sargento-chefe à data da passagem à reserva dos sargentos ajudantes habilitados com o CPSC que reunam as demais condições de promoção (artigo 190º do EMFAR).

...

9º - A consagração estatutária de que os sargentos-mores, com mais de seis anos de posto, passem a adidos ao quadro.

10º - A alteração da estrutura remuneratória retomando a filosofia constante do DL nº 184/89 de 2 de Junho, e radicando, nomeadamente, na seguinte ordem de razões:

a) em primeiro lugar, não são justificáveis situações de não progressão determinadas por um decreto-lei que não consegue, nem de longe, cumprir os princípios por que se deve reger o NSR dos militares;

b) em segundo lugar, a existência de um único escalão para o posto de sargento-mor (sem prejuízo dos direitos já adquiridos) resultante do facto de que, destinando-se a progressão horizontal a permitir a evolução salarial dos que já não podem progredir não é coerente que exista progressão num posto superior da categoria de sargentos já que se atingiu o topo desejado e possível da carreira; por outro lado, a inexistência de progressão horizontal não gera situações que obriguem as pessoas a permanecer, como hoje, para além do tempo de serviço, à espera de 30 pontos percentuais, impedindo o fluxo normal das carreiras;

d) em quarto e último lugar, a CCPSA (e nós) entende que o NSR também pode constituir um mecanismo para permitir fluxos nas carreiras já que, incontestavelmente, as opções de carreira são muito determinadas em função do sistema remuneratório, o qual deve incentivar não só uma expectativa de carreira aliciante mas também permitir a dignificação de cada categoria e de cada posto face aos demais e face ao nível do país em que as Forças Armadas estão inseridas (nº 3 do artigo 14º do DL nº 184/89 de 2 de Junho).

Recomenda-se a consulta do caderno de aspirações aprovado no 3º Encontro Nacional de Sargentos realizado na FIL em 97.

3.3 – Número de quadros em que esta se desenvolve e qual a sua estrutura e quantitativos;

Nos últimos dois a três anos, e a partir de uma proposta do anterior CEMFA, verificou-se da parte dos sargentos da Força Aérea um grande movimento (mais de um milhar de exposições dirigidas ao CEMFA) no sentido de os seus quadros orgânicos serem reestruturados com novos quantitativos que os aproximassem das percentagens por postos dos outros dois ramos. E da análise da estrutura desses quadros naquele ramo, de facto, ressalta que têm menos vagas nos postos cimeiros, com óbvio prejuízo relativo para os sargentos daquele ramo.

Porém esse facto conduziu a um afunilamento do debate das carreiras na FAP a esse facto. Como se o problema das carreiras se reduzisse ao problema dos quadros orgânicos. Não só assim não é, como conduzir o debate e as aspirações de carreira por essa via é perigoso.

Desde logo porque os quantitativos consignados a cada posto devem obedecer a uma criteriosa análise de tarefas que evidenciará as necessidades orgânicas em cada posto e não utilizar os quadros orgânicos, inflacionando as vagas nos postos cimeiros, para corrigir constrangimentos de carreira provocados pela falta de mecanismos de progressão. Até porque, preenchidas as vagas criadas, o problema volta a colocar-se.

Tentar resolver o problema por esta via conduz, inevitavelmente, à degradação funcional destes postos, pois, se as vagas forem criadas artificialmente, não corresponderão a cargos necessários e estes camaradas irão desempenhar, provavelmente, as mesmas funções. Ou seja: em vez de se valorizar e dignificar a carreira e os seus postos cimeiros, desvalorizam-se e vulgarizam-se.

Os problemas de fluidez nas carreiras terão de ser resolvidos com mecanismos próprios e adequados para se respeitarem os princípios enunciados no EMFAR e não com medidas avulso, que, conjuntamente, podem desanuiar os quadros, mas, não só não resolvem o problema de fundo como criam outros noutras áreas.

Os quadros devem ser corrigidos, devem, tanto quanto possível, criar iguais possibilidades nos três ramos, mas devem corresponder às necessidades orgânicas dos ramos, criteriosa e cientificamente determinadas e não inflacionados. Pagariamos o preço dessa inflação com a degradação do prestígio da carreira e dos seus conteúdos funcionais.

Mas os problemas com os quadros não se ficam por aqui. Com o novo EMFAR vieram a ser criadas novas classes (leiam-se classes/armas ou serviços/ especialidades) na Marinha e na Força Aérea e a consequente extinção de outras também no Exército.

Se por um lado este é um facto positivo, pois diminui o número de quadros uniformizando as dinâmicas dos quadros e melhorando a fluidez, levanta um novo problema para estes quadros especiais. Os camaradas que se encontram nos quadros em vias de extinção passaram a concorrer para as vagas dos novos quadros substitutos a par com os camaradas de outros quadros também em vias de extinção. A questão que se levanta, é quais as regras de acesso aos postos cimeiros: vagas reservadas a cada quadro, aferição do mérito relativo de classes diferentes, equidade de acesso, etc..

Na Marinha já existem algumas experiências neste campo e todas com problemas. A partir de determinada altura entrou em extinção a classe dos Clarins, que passou a concorrer para as vagas do quadro dos músicos. Consequências: enquanto houve um Clarim não foi promovido a SMOR nenhum Músico da banda da Armada. Mas também a fusão dos quadros de TR e TE que originaram o quadro dos Electrotécnicos. Estes eram quadros com desenvolvimentos e estrutura muito idênticos, mas, mesmo assim, ao longo destes anos, primeiro estiveram os TE atrasados nas promoções e agora estão os cursos homólogos de TR atrasados; portanto, homens do mesmo curso de formação com diferenças no acesso a SCH e SMOR que chegam a atingir dois cursos. Lançamos o repto a todos os sargentos que se encontram em quadros na situação de se extinguirem e/ou fundirem que se reunam e estudem as regras da fusão e da ascensão na carreira, pois, caso contrário, ver-se-ão a braços com novas injustiças e problemas.

No Exército este problemas também existe, embora com uma origem diferente. Veja-se o caso da arma de infantaria. Numa primeira fase, foram integrados nesta arma os sargentos Pára-quedistas oriundos da FAP, o que veio a criar problemas ainda por resolver, embora tenham um quadro próprio. A seguir foi constituído o quadro das forças aero-transportadas e o Grupo de Operações Especiais. Mais recentemente foi criado o GALE (Grupo de Aviação Ligeira do Exército). Neste último caso, e para aumentar a complexidade do problema, os camaradas têm especialidades diferentes, desde PILAV a mecânicos, etc., e



estão há alguns anos integrados em unidades da FAP onde são avaliados semestralmente – sabe-se que o RAM deste ramo é diferente do utilizado no Exército e que os padrões de avaliação usuais na FAP são diferentes, para pior, do que os utilizados no Exército: é óbvio que estes camaradas, se nenhuma medida for tomada, serão prejudicados na ponderação do mérito relativo quando foram sujeitos a apreciação.

As medidas a adoptar não poderão ser comuns a todos os quadros, pois cada um encerra uma realidade diferente, mas terão de ser encontradas, caso a caso, pelos camaradas dos quadros afectados. E neste caso o tempo urge.

3.4 – Funções, níveis de responsabilidade e cargos;

O novo EMFAR, DL 236/99, veio suscitar um novo problema: o retrocesso funcional e a desvalorização profissional. O Exército é o ramo onde as funções incumbidas a cada posto estão mais correctamente definidas, abrindo campo a uma valorização das funções, com níveis de responsabilização superiores para os postos cimeiros, com cargos e conteúdos funcionais adequados. Porém, até neste ramo, começa a sentir-se uma tendência para o retrocesso e a redução dos níveis de responsabilização e a degradação e promiscuidade das funções. É por isso que se começa a assistir ao surgimento neste ramo daquilo que já é prática corrente nos dois restantes: *as barras*, ou seja, cargos que podem ser desempenhados por um posto *barra (/)* outro posto. Na Marinha, até há bem pouco tempo, saíam convites em ordem, para o desempenho de cargos, em que eram convidados sargentos de qualquer posto (de SMOR a 2SAR). Este exemplo denota bem aquilo que não deve acontecer: se um 2SAR está preparado para exercer as funções de SMOR, então, só se justifica funcionalmente o primeiro posto – este princípio levado às últimas consequências deixam de ter cabimento os restantes postos pois são mais onerosos.

Já o dissemos, no capítulo da Formação, que somos da opinião que os currículos dos CFS devem ser valorizados para um nível superior e que sargentos superiores devem estar habilitados com um cúmulo de pontos académicos suficiente para atingir o nível de licenciatura.

Também somos da opinião que os cargos atribuídos aos diversos postos da categoria devem ser diferenciados por funções e com níveis de responsabilidade diversos e intersectando-se com a categoria militar de oficial.

Estamos convencidos que este é o melhor caminho para a valorização da remuneração, para evitar a desvalorização profissional e o retrocesso funcional e aquele que melhor serve a Instituição Militar com os requisitos previsíveis no futuro.

3.5 – Prestígio social e profissional que proporciona;

A carreira militar não atrai os jovens. Todas as semanas há muitos praças em Regime de Contrato e de Voluntariado que pedem para concorrer a lugares da PSP, da GNR, da Guarda Prisional: preferem qualquer dessas carreiras do permanecerem nas fileiras das Forças armadas. No entanto, pelas últimas sondagens de opinião, a profissão militar é das geram mais simpatia e confiança aos portugueses. Ou seja: por um lado a população continua a confiar nas suas Forças armadas, mas os jovens não estão dispostos a aderirem a esta carreira. E quando aderem rapidamente saem para concorrerem a outras carreiras da área da segurança nacional. O mal, certamente está na degradação da carreira e das próprias Forças Armadas. Anos consecutivos de desinvestimento e de secundarização das Forças Armadas levaram-nos a esta situação.

Porém outra questão se levanta hoje. O conceito e a orientação consequentes do objectivo denominado por Profissionalização das FFAA, embora sem estar ainda publicamente definido, aponta no sentido de a função militar ser considerada uma profissão em pé de igualdade com as restantes. Ora, esta orientação conduz a duas situações de facto: as especialidades exercidas pelos militares são, inevitavelmente, comparadas com as suas homólogas civis ou com outras em iguais condições de risco, penosidade e nível de especialização – portanto, as FFAA vão concorrer com as empresas no mercado do trabalho; os profissionais militares têm de possuir órgãos de representação de interesses, compatíveis com a sua função específica, mas, também, com instrumentos suficientes para o exercício eficaz da defesa dos interesses do seus representados. Até porque, como já foi reconhecido publicamente por anteriores chefes de estado-maior, as alterações ao edifício jurídico-militar vieram inviabilizar a possibilidade dos chefes

militares exercerem o dever de tutela e de zelar pelos interesses dos seus subordinados. Dados novos no exercício da profissão militar com profundos reflexos organizacionais, legislativos e no exercício do comando.

Estes dois factos apontam no sentido de a profissão militar ter de ser dotada dos mecanismos de equidade com as profissões homólogas civis, sob pena, de no futuro, as Forças armadas não terem meios humanos para cumprirem as missões constitucionalmente atribuídas, nem os compromissos internacionais.

Qualquer solução ou conjunto de soluções a serem adoptadas terão de passar sempre pela revalorização das carreiras militares em todas as suas vertentes, o vencimento incluído. E, como a vida repetidamente tem vindo a confirmar, estas só serão justas e adequadas aos problemas que pretendem resolver se contarem com a participação dos representantes associativos dos militares. Repetidamente se verificou, com o EMFAR e com os vencimentos, que as soluções adoptadas à revelia das associações, não só não resolveram os problemas como, em muitos casos, os agravaram e pesaram desnecessariamente no orçamento de Estado.

3.6 – Retribuição remuneratória e outras compensações;

Quanto à degradação dos vencimentos, tanto relativamente aos restantes quadros e categorias especiais da Administração Pública, como, internamente, relativamente à categoria militar dos oficiais, já esta associação produziu documentação e estudos suficientes, que o provam. E, a nosso ver, deve-se fundamentalmente ao facto de os militares não terem associações sócio-profissionais que defendam os seus interesses.

Por outro lado constata-se que muito embora os representantes dos militares não sejam ouvidos, a classe de oficiais está implicitamente representada dado que as comissões de estudo e análise no âmbito do ministério e do EMGFA integram oficiais superiores e gerais – esta representação implícita tem reflexos nas soluções encontradas.

Hoje, por muito que isso nos custe, as condições económicas hierarquizam e classificam as profissões e as instituições. Os valores sociais sofreram mutações importantes. Hoje a classificação de um profissional mede-se pelo **sucesso** que este denota, e este afere-se pela ascensão na carreira e pelo vencimento que a ascensão lhe proporciona.

As propostas da ANS para ultrapassar este grave problema, agora agravado o mal-estar com a aprovação e promulgação das novas tabelas de vencimentos para a GNR, são:

- a)** Anular as 1ª e 2ª fases do 328/99 e aplicar a 3ª fase com retroactividade a 1 de Julho de 1999;
- b)** Que o 328/99 aplicado de acordo com a alínea anterior seja considerado uma medida intercalar com base na qual se irá procurar uma resolução definitiva que garanta os princípios consignados no DL 184/89;
- c)** Que seja constituída uma comissão integrando representantes do MDN, dos ramos e das associações de militares para elaborar uma proposta definitiva, articulada com uma revisão do EMFAR, que garanta um modelo de carreiras uniforme nos ramos, com uma definição de cargos e de níveis de formação e funcionalidade, graus de responsabilidade e respectivos vencimentos que garantam um conjunto de três carreiras militares aliciantes e apelativas, com capacidade concorrencial com o mercado de trabalho especializado para enfrentarem com êxito o desafio da profissionalização das FFAA;
- d)** Como forma de dar um primeiro passo no sentido de aproximar o quadro especial dos militares aos quadros de referência da administração pública, e recuperar de anos consecutivos de desvalorização, que o índice 100 seja revalorizado autonomamente em Janeiro de 2000;



3.7 – Mecanismos de transferência de categoria profissional;

Do que foi dito atrás, já ficou claro que não privilegiamos esta possibilidade. Não a consideramos uma promoção, mas sim uma transferência que tem vindo a constituir uma obstáculo ao desenvolvimento e à autonomização das carreiras dos militares.

No entanto, nos casos em que ela ocorra, que os militares que assim optaram devem ter idade, e formação que lhe possibilitem atingir o topo da sua nova carreira e exercer os cargos de comando e chefia inerentes aos diferentes postos.

3.8 – Avaliação do mérito relativo e absoluto e sua abrangência (só profissional ou também moral e cívico) — tanto mais importante quando a escolha for condição determinante na progressão nos níveis profissionais ou nalguns deles;

Sobre esta matéria o EMFAR, que vigorou até meados deste ano, preconizava no seu art. 212^a, *“Finalidade:*

1^a - A avaliação do militar dos QP na efectividade de serviço tem em vista, além das finalidades gerais, assegurar o desenvolvimento na carreira e contribuir para a selecção dos mais aptos, com fundamento na demonstração da capacidade militar e da competência técnica, para o desempenho de funções de mais elevado nível de responsabilidade.

2^a - A avaliação do militar dos QP destina-se a apreciar o mérito absoluto e relativo e permite a correcção e aperfeiçoamento do sistema, das técnicas e dos critérios de avaliação.” A seguir estabelece algumas normas deixando ao cuidado dos ramos a definição e elaboração do Regulamento da Avaliação dos Militares (RAM).

Algumas observações sobre o actual Sistema de Avaliação dos Militares:

— Em parte alguma das finalidades definidas se pode inferir da possibilidade de o SAM, e o conseqüente RAM, provocar, encorajar ou permitir que: — as avaliações possam ser utilizadas como moeda de troca de serviços e/ou obediências violentadoras da consciência do avaliado; — ou utilizadas para dar cobertura a “castigos” por o avaliado não pactuar com atitudes e/ou acções lesivas da instituição (ou por qualquer outro motivo); — ou 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 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 anterior 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, respeitadamente, 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 conseqüências 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;
- Competição selvagem com eventuais contornos e por uso de meios não legítimos nem correctos.”

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 por 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, propício 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;
- 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** 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;
- **A inobservância de algum destes princípios implica a anulação da avaliação e a responsabilização disciplinar dos avaliadores.**

Neste capítulo é, ainda, importante a questão das promoções. Quanto a nós é incontestável a necessidade absoluta de serem promovidos os mais válidos de entre os candidatos. Também reconhecemos que, nos critérios de promoção, não se pode sobre valorizar o factor da antiguidade relativa dos candidatos. Assim como a promoção, não pode, excepto em situações extraordinárias, ser encarada como um prémio de fim de carreira. É do interesse da instituição que os militares tenham oportunidade de alcançar os postos cimeiros com a menor idade possível, para, nessas funções, disporem ainda da força e da motivação necessárias para servir bem. Mas, também por estes motivos, a promoção deve revestir-se da representatividade de um acto reconhecido e apreciado pelos restantes membros da instituição.

Pelos motivos expostos, é nossa convicção que a actual composição dos Conselhos de Promoção na Armada, dos Conselhos de Armas e Serviços no Exército e dos Conselhos de Especialidade na Força Aérea, e o método como são constituídos não são os mais apropriados para atingir estes objectivos. O actual modelo não confere uma representatividade condignamente apropriada. Por outro lado as suas funções e atribuições são muito limitadas. Deviam ser autênticos conselhos dos órgãos de gestão dos Recursos Humanos.

3.9 – Metodologia (ou ausência dela) utilizada na gestão dos recursos humanos;

Qualquer grande empresa dispõe de uma equipa multi-disciplinar para gerir as questões do pessoal. No entanto, nas Forças Armadas esta gestão tem, desde sempre, estado a cargo de Oficiais que, para o efeito, na maioria dos casos, só dispõem de uma licenciatura em Ciências Militares. É verdade que este curso



Superior tem um carácter generalista, mas a natureza e a delicadeza destas questões, não se compadece com amadorismos.

Uma das regras básicas da gestão de recursos humanos é estimular a auto-valorização do pessoal e aproveitar essa mais valia de conhecimentos em benefício dos serviços. É por esse motivo que empresas como a Marconi, PT, EDP, Bancos, etc., dão tantas regalias aos seus trabalhadores estudantes e lhes garantem a integração na empresa como quadros superiores. Nas Forças Armadas acontece o oposto. Para o ilustrar transcrevemos dois despachos antigos (entre muitos possíveis) de ordens da Repartição de Sargentos e Praças (até no nome se verifica a confusão e a promiscuidade no tratamento).

- OP2 169/96SET05 pág. 1269 -

Despacho do CALM DSP por subdelegação do VALM SSP de 96AGO30

“INDEFIRO, POR NÃO SE ENCONTRAR NAS CONDIÇÕES DA PORTARIA Nº 627-A/93 DE 30 DE JUNHO”

(Requer) Autorização para frequentar o Curso de Mestrado em Relações Internacionais e a atribuição de uma vaga no curso no âmbito das atribuídas ao Contingente Militar.

----- IMAR L

----- EMA-DPLAN

- OP2 213/96NOV07 -

Despacho do CALM DSP de 96OUT30 -

“INDEFIRO POR CONSIDERAR QUE A “LICENCIATURA EM MEDICINA DENTÁRIA”, NÃO TEM INTERESSE PARA AS FUNÇÕES DA SUA CLASSE E POTENCIAR SITUAÇÃO PREJUDICIAL A TERCEIROS. A PRETENSÃO DO REQUERENTE PODERÁ EVENTUALMENTE E NOUTRA PERSPECTIVA, SER PERTINENTE, CASO VENHA A SER CRIADA A CLASSE TSN, COM VALÊNCIA EM “LICENCIATURA EM MEDICINA DENTÁRIA” INCLUÍDA NO CONJUNTO DE VALÊNCIAS A CONCORRER PARA ESSA CLASSE. “

Requer a movimentação para uma unidade que lhe permita prestar serviço de acordo com as suas habilitações académicas.

----- CAB A

----- DRISUB

Recentemente na Força Aérea têm sido rejeitados candidatos sargentos, habilitados com cursos superiores, com o argumento de terem habilitações em excesso. Inacreditável sob qualquer ponto de vista, e ainda mais do ponto de vista dos RH.

Os despachos atestam bem o tipo de aproveitamento que se faz dos recursos humanos nas Forças Armadas. Deixamos os comentários e as conclusões ao cuidado de cada um. Porém, como estes ilustram bem o tipo de política seguida neste capítulo, não deixamos de retirar algumas ilações.

As duas situações apontadas com dois Praças que se formaram em áreas diferentes da sua actividade profissional. Todavia, a mesma postura é utilizada para militares que se formam em cursos Superiores da sua área de actividade. Nessas situações é difícil compatibilizá-la com a exigência do art. 11ª do EMFAR, Dever de dedicação ao serviço:

“O militar deve dedicar-se ao serviço, diligenciando melhorar e desenvolver as qualidades e aptidões profissionais necessárias ao pleno exercício das funções e ao cumprimento das missões atribuídas.”

De entre muitos exemplos possíveis e conhecidos nos três ramos, destacamos, por ser dos mais exemplares, o de um jovem 1SAR Maquinista Naval que terminou a Licenciatura no CESE de Máquinas do ISEL e pediu para ser colocado com grau hierárquico e em funções compatíveis com o seu grau Académico. Tal pretensão foi-lhe negada e colocado a bordo de um navio nas funções de 1ª SAR MQ. Entretanto, a Marinha contratou um Eng.º de Máquinas do seu curso, em regime de contrato, que não se entendeu com o serviço militar e já passou à disponibilidade. Nenhum argumento valida a posição das Forças Armadas em casos destes;

— A primeira situação chama-nos a atenção para outro aspecto que, a nosso ver, configura uma violação ao art. 13ª da CRP Princípio da igualdade. Os militares têm tratamentos diferenciados consoante o seu posto (e dentro do mesmo posto a classe a que pertencem), ou o seu quadro. Esclareçamos. A Portaria nº 627-A/93 de 30 de Junho, estabelece o regime de acesso às vagas atribuídas, por protocolo entre os ME e o MDN, à Marinha a fim de suprir as suas necessidades em diversas áreas do saber. E restringe o acesso somente a alguns militares com critérios elitistas e não por motivos de habilitação, como fica ilustrado pelo despacho acima (de notar que a vaga pretendida acabou por não ser preenchida), descriminando os restantes. No âmbito dos incentivos aos jovens para aderirem aos quadros RC e RV, foram criadas por DL vagas no ensino Superior, em contingente especial, isenções de propinas e de outros custos de matrícula. Também aqui se verificam situações de discriminação entre quadros diferentes dentro da mesma instituição.

— A segunda situação reveste-se de vários aspectos, no mínimo, curiosos. Um homem que estuda por sua conta, suportando ele e a sua família pesados sacrifícios, obtém, como estímulo no fim do curso, da instituição que teima em continuar a servir, a resposta de que o seu esforço não serve para o cumprimento da missão que a Marinha espera dele. O homem não requer reposicionamento hierárquico nem alteração do seu vencimento, à mesma Marinha que contrata Estomatologistas civis e para o quadro RC.

É alegado que o deferimento do requerimento “...potenciava situação prejudicial a terceiros...”, nós alegamos que, assim, se prejudica em primeiro lugar a instituição, do ponto de vista financeiro (despesa com especialistas de fora da instituição) e, porque desmotivou seriamente este homem e todos os que tomaram conhecimento destes despachos, do ponto de vista da disponibilidade e empenhamento do pessoal para a sua valorização. Por último, porque vem tornar público aquilo que já prevíamos: a Direcção de Serviço do Pessoal da Marinha ainda não sabe, com rigor, o que vai ser a classe TSN (quais as suas valências), não obstante a sua implementação estar prevista para 1997.

— Não menos curioso é o facto de as Forças Armadas, mesmo afirmando não o querer, sempre que um dos seus membros se forma, passa a receber um serviço de valia superior. Porque os seus chefes passam a atribuir-lhes tarefas de maior responsabilidade do que as que teriam se não se tivessem formado. Porque, informalmente, os serviços requisitam os seus préstimos como especialistas em tarefas de assessoria e consultoria, quando não, na elaboração de projectos. Porque, mesmo quando nenhuma destas situações ocorre, a coerência e o dever ético e deontológico de quem possui um curso de nível superior assim o obrigam. Porque ninguém compreenderia que, havendo um especialista de nível superior, mesmo não reconhecido, em determinado serviço, neste se cometessem falhas na sua área de formação. Além de que, tal facto, constituiria uma violação dos seus deveres como militar e como quadro superior.

— Acresce que se a formação académica do militar corresponde à sua área profissional, como é o exemplo já citado do jovem ISAR MQ Licenciado em Engenharia de Máquinas, muito provavelmente, dispõe de uma formação académica superior à do seu superior hierárquico, potenciando, se não houver bom senso de parte a parte, situações de conflito técnico, com reflexos no campo disciplinar e na inversão dos princípios da autoridade, questão sempre tão delicada.

— Todo este conjunto de situações conduziu, nos últimos tempos, a uma série preocupante de desistências. Homens que, com entusiasmo, venceram as barreiras do ensino Secundário, dos exames nacionais, exames de aferição e toda a panóplia de obstáculos, e agora, perante estes tristes exemplos, desistiram. Com esta postura, as Forças Armadas, não só desperdiça recursos, como está a destruir o empenhamento de alguns dos seus homens.

Noutra vertente, podemos dizer que a maximização da gestão dos RH aponta para o princípio do *homem certo no lugar certo* - simplificando é claro. Para tal seria necessário que as repartições e direcções de pessoal fizessem uma boa gestão das carreiras dos militares, possibilitando igualdade de oportunidades de formação e de prestação de serviço a todos os militares. Como tal não acontece verificam-se distorções e injustiças na progressão na carreira, especialmente nos postos de promoção por escolha.



A uns é possibilitada uma carreira com formação de actualização e especialização frequente, com ocupação de cargos prestigiantes e avaliado por oficiais superiores ou generais. Outros são conduzidos para uma carreira, quiçá mais penosa e de maior desgaste físico, mas, porque estão mais ocupados e indisponíveis, não podem frequentar os citados cursos de especialização, e o seu mérito é frequentemente avaliado por oficiais subalternos – sem quaisquer desprimor para estes oficiais.

No fim da carreira, quando ambos estiverem a concorrer para os postos cimeiros da carreira, de acesso sujeito a escolha baseada no mérito, o primeiro terá vantagem em relação ao segundo, sem que a este tenha alguma vez sido dada oportunidade de provar que o seu desempenho naqueles cargos e aproveitamento naqueles cursos, seria igual, melhor ou pior do que o do seu camarada.

Nenhum dos dois é culpado, mas acontece com demasiada frequência para não ser aqui focado. Os encarregados da gestão das carreiras terão de ter em linha de conta estes aspectos.

A solução para tantos e tão importantes problemas resume-se a duas propostas simples:

— **Adequar os níveis funcionais, de responsabilidade e de autoridade, bem como as compensações, aos graus académicos, com intersecção nas categorias dos vencimentos e dos cargos e funções;**

— **Implementar uma verdadeira gestão de recursos humanos, com equipas multi-disciplinares de especialistas.**

3.10 – Mecanismos de equidade interna e externa em todas as vertentes inerentes à carreira;

O DL 184/99 veio estabelecer uma nova filosofia na retribuição dos funcionários públicos baseada neste princípio. Na mesma altura foi anunciada uma reforma da Administração pública que, entre outros objectivos, também se propunha atingir este objectivo ao nível das carreiras.

De facto só ao nível do sistema retributivo foi aplicado este princípio, mas por que só vigorou até às primeiras contratações colectivas e greves dos quadros e categorias com mais meios e poder reivindicativo. Os militares, desprovidos de mecanismos de representação e reivindicação foram vendo o seu vencimento e carreiras degradarem-se até à situação actual, em que estamos na cauda e com atraso crescente relativamente aos que estão mais perto de nós. Se outros motivos não houvessem, estes seriam os suficientes para evidenciar que os interesses sociais dos militares não podem continuar tutelados pelos seus chefes.

Mas a questão que se coloca é a de encontrar os mecanismos de equidade interna e externa, em todas as vertentes da carreira, vencimentos incluídos, que garantam a aplicação constante do princípio, pois, quanto a nós, ele está correcto.

É um trabalho que teremos de continuar até amadurecermos mais as ideias e as formularmos como propostas de trabalho. É das questões e desafios mais importantes que se nos colocam.

4. – Em que princípios deve assentar o modelo de carreira de sargento.

Durante os anos de luta associativa e pré-associativa, foram surgindo camaradas com ideias e propostas de modelo de carreira. Nunca, até hoje, nos tínhamos sentado com o propósito de ouvirmos o que cada um tem a dizer a este propósito e iniciarmos uma discussão, sistematizada, para atingirmos pontos de consenso e definirmos as linhas mestras de um modelo de carreira. Alguma vez tinha de ser: iniciámo-la hoje.

Já muita coisa escrevemos a este propósito. Já muita coisa foi dita nas muitas intervenções proferidas por muitos camaradas nas iniciativas destes últimos 25 anos. Mas são contributos dispersos, muitos dos quais se perderam por falta de registo adequado. É bom que, de hoje para o futuro, esses contributos tenham o registo e a atenção adequados.

Neste último ano, as várias frentes de luta em que temos estado empenhados, têm tido o mérito de revelar alguns princípios que mereceram largos consensos. São:

Autonomização das três carreiras militares 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 o topo das mesmas ao mesmo tempo;

Valorização da formação de base das carreiras militares, com classes autónomas adaptadas aos conteúdos funcionais e às tarefas atribuídas a cada uma, de modo a impedir qualquer tipo de subordinação;

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.

Resta-nos desejar que este documento suscite uma forte discussão e que seja enriquecido com os contributos dos núcleos.

Bom trabalho!



TRABALHO APRESENTADO PELO SCH MARTINS



PROBLEMAS ACTUAIS – PERSPECTIVAS FUTURAS

Camaradas

A Conferência que estamos a realizar, vem na sequência lógica do desenvolvimento associativo. Desenvolvimento ao qual se impõe dar respostas orgânicas, que o sustente e reforce. Mas coincide no calendário político com um período importantíssimo: o país saiu de um processo eleitoral, há bem poucos dias; vive-se o conseqüente período de formação do Governo e, dentro de poucos dias, a Assembleia da Republica retomará os seus trabalhos, iniciando nova legislatura, num quadro político diferente do anterior.

É, pois, um momento privilegiado de análise aos problemas, que de momento mais sentimos e nos preocupam, por forma a encontrarmos os caminhos que nos levem à resolução de todos eles.

- Justiça e Disciplina -

a – Tribunais Militares

A última revisão constitucional, efectuada em 1996, desconstitucionalizou os Tribunais Militares, abrindo as portas para a sua extinção, a qual ficou dependente do legislador – Assembleia da Republica – regulamentar a transferência de competências para os Tribunais Administrativos.

Aquilo que parecia de fácil execução, tendo em consideração o esmagador apoio parlamentar que aprovou a referida desconstitucionalização, tende a tornar-se, por falta de vontade política, em mais um dos casos que em nada dignifica os órgãos de soberania responsáveis pela sua execução – Assembleia da Republica e Governo.

No momento em que a Assembleia da Republica se prepara para o início de uma nova legislatura, desafiamos os Grupos Parlamentares a tomarem as medidas que produzam as naturais e necessárias conseqüências da referida alteração constitucional – a extinção de facto dos Tribunais Militares.

b – RDM E CJM

Estes diplomas que regem a justiça e disciplina nas Forças Armadas, estão hoje em dia, completamente obsoletos: A lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas – Lei N.º 29/82 de 11 de Dezembro – impôs a sua revisão há mais de 16 anos; o Tribunal Constitucional considerou várias das suas normas inconstitucionais; o Provedor de justiça, publicamente, denunciou a inconstitucionalidade formal e material destes diplomas; a ANS tem feito a denuncia, em vários documentos, entregues ao MDN e à AR desta anacrónica e indignificante situação. Contudo ela persiste.

Nos últimos meses tomámos conhecimento da existência duma comissão, a nível da Direcção de Pessoal do MDN, que está a estudar a alteração destes documentos legislativos, tendo inclusivamente enviado às chefias militares projectos de alteração.

Acontece que por força de lei estes documentos têm que obedecer a uma Lei de Bases da Justiça e da Disciplina que ainda não existe. Uma vez mais, a casa está a começar pelo telhado. Uma vez mais, as associações dos militares estão a ser marginalizadas do processo, e numa matéria, eminentemente deontológica, fundamental para a nossa vida profissional.



- EMFAR – DL n.º 236/99 de 25 de Junho -

O estatuto dos militares da Forças Armadas tem como objectivo definir as linhas mestras orientadoras da nossa carreira e criar os mecanismos que as regulem. Acessoriamente, define o modo do exercício de alguns direitos e deveres inerentes aos cidadãos militares.

O que nós esperávamos da recente alteração ao EMFAR era que: viesse corrigir as deficiências detectadas no anterior estatuto; viesse corrigir as distorções provocadas pelo actual sistema de avaliação do mérito; viesse dar perspectivas de carreira aos militares; viesse inaugurar uma nova forma de proceder, dialogante, envolvendo os interessados num ambiente construtivo como factor de motivação e empenhamento; viesse dar uma perspectiva inovadora, à profissão militar, garantindo, por este meio, um poderoso factor de adesão às Forças Armadas.

Ao contrário do que esperávamos esta revisão do EMFAR não deu resposta a estes problemas e, embora contemplasse algumas das nossas aspirações, veio trazer novos factores de preocupação.

Consubstancia um retrocesso funcional, de todo inaceitável, ao qual os ramos através de regulamentos próprios procuram no imediato concretizar – vide os casos da Armada e da Força Aérea e no Exército, contrariando o próprio RGSUE, nalgumas unidades os comandos começam também a tentar concretizar. Este retrocesso funcional, para além de ferir a dignidade dos militares, contraria e desvirtua a hierarquia funcional sendo por isso gerador de conflitualidade que a ninguém serve. Não serve os militares, não serve a instituição, não serve o País.

Cria a possibilidade de alguns quadros especiais, consoante as necessidades orgânicas, de excluir o posto de SMOR (art. 131º).

Discrimina, através de disposições transitórias, os sargentos pertencentes a ramos diferentes e nalguns casos, mesmo pertencentes ao mesmo ramo, contrariando a necessária e desejável harmonização entre os ramos (artigos preambulares 10º, 14º, 19º e 25º).

Sobre esta matéria o Grupo Parlamentar do PCP comprometeu-se a apresentar na abertura dos trabalhos parlamentares uma proposta de decreto lei que visa corrigir estas injustiças. Da nossa parte tudo faremos para que os restantes Grupos Parlamentares tenham sobre a matéria uma postura dialogante que gere o consenso necessário que conduza às naturais e necessárias alterações.

- Vencimentos -

Após longo processo (cerca de dois anos), com vários avanços e recuos, o governo aprovou a revisão do Sistema Retributivo dos Militares, facto para o qual foram determinantes as grandiosas acções levadas a efeito, pela classe de Sargentos, em 12 de Maio e 29 de Junho, revisão esta consubstanciada pela publicação do DL328/99 de 18 de Agosto.

Aquando da aprovação, em Conselho de Ministros, desta Revisão (15 de Julho de 1999) o governo tornou público, pela voz do próprio MDN, em declarações profusamente difundidas pela rádio e televisão, que os Sargentos viam os seus vencimentos revistos em cerca de 30%. Na altura, a ANS teve oportunidade de desmentir este valor, remetendo para depois da publicação do Decreto-Lei, um estudo mais rigoroso das percentagens de aumento correspondentes à 1ª fase de aplicação da nova estrutura indiciária.

Ainda sem um estudo necessariamente profundo realizado sobre a toda a extensão applicativa do Diploma ora em causa, é-nos possível, no entanto avançar já com os seguintes números relativos às percentagens de aumento, no que concerne à classe de Sargentos:

SMOR	< 15%
SCH	< 10%
SAJ	< 10%
1º SAR	< 8%
2º SAR	< 9%
V.Base+SCM	

Os números são elucidativos! Quem pretendia o governo enganar quando tornou público actualizações de 30%!?... Provavelmente a opinião pública, e essa sim, talvez tenha conseguido! Tornou-se, com efeito, voz corrente que os militares em geral, e os Sargentos em particular, tinham sido aumentados em cerca de 30%. Mas tanto nós, como o Senhor Ministro, sabemos que isso não é verdade! E não sendo verdade, é mentira! E sendo mentira, é lamentável!...

Decorridos cerca de três meses após a publicação do DL 328/99 de 18 de Agosto começam a revelar-se as distorções provocadas por um diploma que, mais uma vez, foi elaborado sem o contributo dos principais interessados: os militares representados pelas suas associações.

Já eram conhecidas medidas e orientações merecedoras de contestação e de desagrado neste diploma. De entre elas contam-se: a persistência dos problemas no posto de 2SAR mantendo-se mais antigos e com mais tempo de permanência no posto a auferir um vencimento inferior; o facto de um oficial nos 5 anos iniciais da sua carreira progredir 75 pontos indiciários ao passo que um Sargento nos primeiros 20 anos de carreira progride 35 pontos; a progressão na categoria de oficiais concretiza-se com saltos de 10 a 60 pontos ao passo que na categoria de sargentos, na maioria dos casos, concretiza-se com saltos de 5 ou de 10 pontos; uma excessiva concentração indiciária nos postos de SAJ, 1SAR e 2SAR, postos de maior tempo de permanência, o que, aliado à falta de fluidez nos quadros, se traduz numa carreira sem perspectivas e sem aliciantes de motivação.

Outro facto negativo associado a este diploma é o de pôr termo à sobreposição de vencimentos entre a categoria de praça e a de sargento e entre postos, mecanismo criado por imposição do DL 184/89 para garantir a equidade interna. O NSR veio substituir o modelo de sistema retributivo baseado nas diuturnidades que compensavam o tempo de serviço, independentemente dos postos e do tempo de permanência nestes. Persistia uma injustiça relativa: não eram compensados os militares colocados nos quadros especiais de progressão mais lenta. O princípio da sobreposição entre postos, desde que aplicado com rigor, gera justiça, pois compensa os militares dos quadros com menor fluidez relativamente aqueles onde se verificam promoções mais rapidamente. O princípio da sobreposição entre categorias militares vem autonomizá-las e valorizá-las, garantindo que o militar que a prossiga até ao topo aufera um vencimento que lhe garanta dignidade e estatuto social compatível. O DL 328/99 vem acabar com a sobreposição entre as categorias militares de praça e de sargento e com a sobreposição entre todos os postos – ou seja: vem terminar definitivamente com o mecanismo que garantia a equidade interna e também não garante qualquer compensação pelo tempo de serviço. Na actual situação os militares colocados nos quadros especiais com maior fluidez são duplamente beneficiados: são promovidos mais depressa e cada vez que são promovidos progredem todos os pontos indiciários que os militares colocados nos quadros que beneficiam de menos promoções progredem em 18 e mais anos de permanência nesse posto.

A estes factores de descontentamento vieram juntar-se outros que só agora, com a aplicação prática do DL 328/99, se revelaram.

- a) A aplicação cega e de duvidosa legalidade do número 1 do art. 19º como se não existissem os números 2 e 3 do mesmo artigo, está a violar o princípio de não se perderem direitos adquiridos anteriormente, como o posicionamento adquirido em 89/90 aquando da transição do anterior



sistema retributivo baseado no princípio das diuturnidades para o então chamado novo sistema retributivo (N.S.R.) e, mais recentemente, adquiridos com o DL 80/95 e reafirmado no 299/97;

- b) Por outro lado, o reposicionamento dos 1SAR nos escalões compatíveis com os seus módulos de tempo mas abonados com um diferencial para o escalão em que se encontravam, aliado ao preceito que impõe um impulso de 5 pontos por cada promoção ou progressão de escalão, recoloca a questão de mais antigos e com mais tempo de permanência no posto de 1SAR auferirem um vencimento inferior ao de outros mais modernos e com menos tempo de permanência no posto, mas que beneficiaram do citado impulso de 5 pontos. Como o DL 299/97 não foi revogado implica que todos os mais antigos sejam também aumentados beneficiando indirectamente do impulso. Como há desbloqueamentos quase todos os meses, a maioria dos 1SAR serão arrastados fazendo com que a economia pretendida não seja conseguida e ultrapassando as previsões de custos.

- Proposta:

Em face do exposto, e dentro do espírito construtivo que nos caracteriza, a ANS estudou os problemas suscitados e deliberou apresentar a seguinte proposta de resolução definitiva deste problema:

- a) Anular as 1ª e 2ª fases do 328/99 e aplicar a 3ª fase com retroactividade a 1 de Julho de 1999;
- b) Que o 328/99 aplicado de acordo com a alínea anterior seja considerado uma medida intercalar com base na qual se irá procurar uma resolução definitiva que garanta os princípios consignados no DL 184/89;
- c) Que seja constituída uma comissão integrando representantes do MDN, dos ramos e das associações de militares para elaborar uma proposta definitiva, articulada com uma revisão do EMFAR, que garanta um modelo de carreiras uniforme nos ramos, com uma definição de cargos e de níveis de formação e funcionalidade, graus de responsabilidade e respectivos vencimentos que garantam um conjunto de três carreiras militares aliciantes e apelativas, com capacidade concorrencial com o mercado de trabalho especializado para enfrentarem com êxito o desafio da profissionalização das FFAA;
- d) Como forma de dar um primeiro passo no sentido de aproximar o quadro especial dos militares aos quadros de referência da administração pública, e recuperar de anos consecutivos de desvalorização, que o índice 100 seja revalorizado autonomamente em Janeiro de 2000.

- Considerações finais:

Mais uma vez fica claro que estes e outros problemas podem ser evitados se se conquistar o hábito salutar de discutir construtivamente este tipo de consequências, antes da publicação dos diplomas. E se essas discussões, no bom sentido, evidentemente, tiverem como interlocutores, entre outros, as estruturas associativas já existentes, que, graças à perspectiva mais prática que têm adquirida de situações anteriores, podem e devem constituir um referencial a considerar na previsão dos efeitos e consequências da legislação que lhes diga directamente respeito.

A ANS – Associação Nacional de Sargentos –, continua sempre disponível para qualquer tipo de colaboração e contributo que possa conduzir a uma mais eficiente aplicação de todos os diplomas, no âmbito do pessoal, suas condições sociais e outras que possam potenciar mais justiça e motivação no seio da Família Militar.

Trabalho apresentado pelo
SAJ Batista
da Base Aérea nº 6



CARREIRA DOS SARGENTOS DA FORÇA AÉREA

“Na Força Aérea a carreira de sargentos não existe, chega-se a 1.SAR em quatro anos e aí se permanece toda a vida!....”

CONSIDERANDOS

1. As actuais carreiras de Oficiais e Sargentos das Forças Armadas encontram-se definidas através do Dec-Lei 202/93. Logo na altura da sua aprovação, e em sede própria, os sargentos da Força Aérea alertaram para as consequências negativas do referido Dec-Lei, pois os quantitativos nele estabelecidos para a Força Aérea, se comparados com os outros ramos e, mormente com o Exército eram indicadores de que a estagnação da carreira de Sargentos da Força Aérea era uma realidade e factor de uma desigualdade injustificável, entre pessoas que servem as mesmas Forças Armadas.
2. A esta e outras questões, foi à data dada resposta pelo então CEMFA GEN Mendes Dias, que “são os números que a 1ª Div. considera correctos e necessários às necessidades da Força Aérea e, caso se verifique o contrário serão os mesmos corrigidos, uma vez que o diploma em causa tem uma validade definida no tempo”. Ora, passados seis anos nada mudou, excepto a confirmação do que já em 93 era previsível de acontecer, uma categoria completamente descrente e desmotivada.
3. Importa pois alterar toda esta situação, a qual é reconhecida pela actual e anterior chefia, pois como em entrevista à revista “VISÃO” o então CEMFA GEN Aleixo Corbal, disse; “os Sargentos da Força Aérea até pelo seu elevado grau de especialização técnica, não podem ser considerados de 2ª, se comparados com os Sargentos dos outros Ramos das Forças Armadas”.
4. Através de memorandos fez o então CEMFA, chegar ao MDN estudos justificativos para uma alteração de quantitativos e de escalonamento nos vários postos da carreira, em tudo semelhante aos consagrados no Dec-Lei 202/93 para o Exército.
5. Julga-se pois, que só por si, são as razões acima apresentadas suficientes para a alteração urgente de tal situação.

ANALISE

6. Aparece agora e já em fase adiantada de concretização um diploma que irá substituir o actual 202/93, e do qual à que retirar algumas conclusões.
7. Numa primeira abordagem, o que salta à vista é o facto de termos dois critérios completamente distintos na forma de tratar e valorizar as carreiras de Sargentos das Forças Armadas, um para o Exército e outro para a Armada e Força Aérea, ou seja passamos de três como temos no 202/93, para dois no Diploma em análise.
8. De facto é de estranhar, que como se de um milagre se tratasse todos os estudos e razões sustentadas pela anterior chefia da Força Aérea, e contemplativos das justas aspirações dos Sargentos do ramo tenham caído por terra.
9. Há neste projecto de Diploma alguns ganhos relativamente ao anterior, mas é Exército que já no 202/93 se destacava pela positiva dos outros dois ramos quem volta a colher maiores dividendos, sobretudo no posto de SAJ, aumentando ainda mais o fosso existente entre ramos, senão vejamos:
 - a) Com o 202/93, o Exército tem um total de 4114 Sargentos assim distribuídos; 84 Mores, correspondendo a 3,54% da base, 321 Chefes, correspondendo a 13,54% e 1338 Ajudantes, correspondendo a 56,43%, no mesmo diploma à Força Aérea correspondem os seguintes números: 21 Mores, correspondendo a apenas 0,93%, 82 Chefes, correspondendo a 3,64% e 330 Ajudantes, correspondendo a 14,67%.



- b) Com a proposta agora em aprovação, os números passarão a ser os seguintes para o Exército, 88 Mores, correspondendo a 4,14%, 372 Chefes, correspondendo a 17,5% e 1549 Ajudantes, correspondendo a 72,89%, para um total de 4134 Sargentos. A Força Aérea passará a ficar com 50 Mores, correspondendo a 2,22%, 151 Chefes, correspondendo a 6,77% e 423 Ajudantes, correspondendo a 18,9%, num total de 2855 Sargentos.
10. O escândalo é tão grande que o Ramo Exército, com um total de 4134 Sargentos, tem menos 1Sar e 2Sar do que a Força Aérea, com um total de apenas 2855. De facto, não somos das mesmas Forças Armadas! Não temos os mesmos Chefes, não temos o mesmo Ministro. Se utilizarmos a figura de estilo usada num trabalho anterior, “*O Submarino*”, verificamos que ele continua presente, apenas agora com a tubeira de escape um pouco mais larga, a pirâmide para os Sargentos da Força Aérea continua adiada.
11. As consequências de tudo isto é que na Marinha e Força Aérea, os 1Sar não chegam ou chegam tardiamente ao posto de Sargento Ajudante, (sem tempo útil de progressão nos escalões). Por outro lado e se compararmos com o que se passa nos Sargentos com os critérios usados nos Oficiais, verifica-se exactamente o contrário, existe uma maior harmonia nas pirâmides definidas para os três ramos, sendo que aqui o Exército o ramo onde a base da pirâmide é mais volumosa.
12. A carreira de Sargentos é hoje constituída por 5 postos, sendo o acesso de 2Sar a 1Sar por diuturnidade e que no caso da Força Aérea representa 78% do total de Sargentos contra os 50% no Exército, daí resultar que os 1Sar da Força Aérea só atinjam (os que atingem) o posto de Sargento Ajudante numa faixa etária que ronda actualmente os 42 a 45 anos de idade, com uma permanência no posto de 1Sar variável entre os 12 e os 15 anos e aqui com tendência a aumentar. Se somarmos os 10 anos correspondentes ao tempo de Cabo mais formação verificamos que ao ser promovido a Ajudante, ao militar da Força Aérea apenas restam 5 anos para o completamento do tempo de serviço militar, tempo este insuficiente tanto para a progressão vertical (Sargento Chefe) como até para a horizontal onde o Sargento Ajudante não passará do 2º escalão.
13. Importa agora analisar o tipo funcional das tarefas atribuídas aos 1Sar e Saj na Força Aérea, na grande maioria viradas para um aspecto de elevado grau técnico, normalmente associado a factores de responsabilidade elevada e, aqui as funções são normalmente tidas não pelo posto mas assentes na “prática” e no “saber”, há pois funções hoje ocupadas por 1Sar que em nada desqualificavam ou humilhavam os referidos militares se os mesmos fossem Saj. Poderíamos até considerar que a promoção a Saj ocorresse por diuturnidade, pois existem Saj’s que são mão-de-obra directa e 1Sar’s que devido à falta de Saj’s ou pelo seu grau de conhecimentos são utilizados como mão-de-obra indirecta e na instrução.
14. Mesmo que se venha a manter o actual método de promoção por antiguidade, as vagas de Saj devem ser em número que garanta a promoção a este posto da grande maioria dos 1Sar’s, em tempo útil para progredirem na carreira. Aí, no posto de Saj, seria então feita uma seleção mais acuidada dos Schefes e Smores, uma vez que aqui as promoções são efectuadas por escolha. “Como pode ser escolhido um militar para Schefe se ele nem a Saj consegue ser promovido?”
15. No Artigo 279 do EMFAR, que define as funções inerentes aos diferentes postos da carreira de Sargentos, se compararmos as alíneas C e D, onde são definidas funções respectivamente para o Saj e para os 1Sar e 2Sar, depreendemos que elas se complementam, daí que “um Saj é, de facto, um 1Sar mais velho”, as funções de uns e outros são semelhantes, o que os poderá distinguir será apenas o “saber”, feito de conhecimento e experiência ou seja, quando se pretende caracterizar um Saj como um elemento funcionalmente muito complexo, verifica-se na prática que não é assim, podendo, de facto, um 1Sar ser promovido ao posto imediato por diuturnidade, porque o que lhe falta é a experiência dos anos (quantos?) uma vez que a sua formação de base é exactamente a mesma.
16. Não querem pois os Sargentos da Força Aérea um estatuto que os coloque acima dos outros ramos, mas apenas que lhe sejam conferidos os princípios básicos da *igualdade* e da *justiça*.

Trabalho apresentado pelo SAJ Manuel Custódio de Jesus



Entroncamento, 23 de Outubro de 1999

Conferência de Delegados

Camaradas;

Esta conferência está a realizar-se 15 dias após terem tido lugar as eleições para a Assembleia da República. Como é naquela Assembleia que se aprovam ou rejeitam as leis, boas ou más, a composição da Assembleia da República não nos poderá ser indiferente, como aliás não o é para qualquer outro sector da sociedade.

Ao olharmos para a nova composição da Assembleia não temos dúvidas, é claro para todos, que ela não é para nós mais negativa, há camaradas que dizem que é mais favorável, existem agora mais forças e mais deputados sensíveis aos nossos direitos e aspirações.

Julgo que nós, e claro, dentro das nossas proporções, demos a nossa contribuição para este resultado.

As iniciativas que realizámos, com tanta alegria, entusiasmo e determinação, que nos encheram o peito de orgulho, nos meses de Maio e Junho, sensibilizaram toda a sociedade, nesta medida, e dentro das nossas proporções, também contribuíram para o resultado da nova composição da Assembleia.

E como contribuímos nós e qual foi a marca que deixámos?

Em primeiro lugar, que tínhamos razão e que a nossa manifestação de indignação era justa;

Em segundo lugar, as formas que encontrámos para manifestar essa indignação foram correctas, uniram todos os militares e dignificaram a própria instituição, o que levou todos os comentadores a solidarizarem-se connosco e demais militares;

Em terceiro lugar, que a luta dignifica e honra e só com ela se vence e se resolvem os problemas.

Mas, sendo o resultado das eleições mais favorável para nós, persiste a questão da necessidade dos 2/3 de deputados para aprovar as leis sobre direitos, nomeadamente para proceder à revisão do Artº 31º da L.D.N.F.A..

Ao constatarmos esta realidade o que devemos fazer?

Já vimos que é com a luta que se resolvem os problemas. Devemos pois prosseguir o caminho que temos vindo a seguir e ampliá-lo a outras frentes, nomeadamente a outras que possam tocar e sensibilizar aqueles que sendo sensíveis às restrições dos nossos direitos pertencem a forças que nos negam o direito de Associação, como recentemente se viu nas respostas negativas que os representantes dessas forças deram à questão que o Coronel Tasso de Figueiredo lhes colocou.

A questão é a seguinte:

- Pretende contribuir para a alteração do Art.º 31º da L.D.N.F.A. de modo a que os militares possam ter associações sócio-profissionais com competências claramente definidas?

Só o Dr. Carlos Carvalhas disse que sim. O Eng. António Guterres não respondeu.

Perante esta dificuldade de não existirem, neste momento, os 2/3 de deputados necessários, vamos cruzar os braços? Não!

Se o fizermos, as forças anti-associativas logo no momento mais oportuno ainda mais reforçariam as suas posições. Portanto só este rumo nos levará a desbloquear a questão dos 2/3 e dessa forma conseguirmos a consagração do direito de associação sócio-profissional.

Camaradas:

Já se conhece quem vai ser o MDN. Quem ocupa este cargo também não é nem nos pode ser indiferente. Mas qualquer que ele seja, não resolverá todos os problemas, como também não impedirá que todos eles sejam resolvidos. A nossa experiência ensina-nos que os ministros não fazem tudo o que querem e os últimos acontecimentos aí estão para o comprovarem.



Algumas questões dependerão concerteza da sua postura, mas a resolução ou não resolução de muitos problemas também passa por nós, pela nossa acção e contribuição.

Camaradas:

O Sr. Presidente da República, num importante artigo publicado no DN de 27 de Agosto último, depois de dizer que “o País necessita de umas Forças Armadas cada vez mais aptas para responder às exigências do mundo contemporâneo e a sua reforma tem de entender-se como um processo de mudança, a desenvolver no quadro de uma Nação moderna, que deve mobilizar a vontade, a adesão e a determinação dos Portugueses.”

Diz ainda: “Um processo que envolva um diálogo permanente, nas instâncias apropriadas; que congreue a participação, em diversos graus, das várias forças políticas, sociais, económicas e culturais dos cidadãos.”

Camaradas:

Neste quadro em que vivemos com as restrições que pesam sobre os direitos dos cidadãos militares como é que nós poderemos participar nesse tão magno desafio que nos dirige o Sr. Presidente da República?

Ora, há 10 anos quando decidimos criar a ANS, o quadro era bem pior e não ficámos parados e ousámos avançar para o debate e mesmo para realizações concretas como é a nossa associação.

Nessa altura não havia associações. Hoje já existem para além da nossa, a AOFA, a ANCE, as Praças da Armada decidiram já a constituição da sua associação, não havia EMFAR, não havia as comissões e conselhos nos Ramos como há hoje, etc.. Já temos mais de 10 anos de experiência e algum património de lutas, temos e já apresentámos propostas, que resultaram de grandes debates de alteração ao Art.º 31º da L.D.N.F.A., temos propostas sobre o EMFAR que resultaram também da participação de centenas de Sargentos e temos ainda mais trabalhos e estudos realizados sobre outros temas.

Assim, nesta situação mais favorável em que nos movemos, havemos de encontrar a forma de intervirmos e uma delas poderá ser a Direcção da ANS, pegar em todas as propostas já elaboradas, fazer um memorando e entregá-las, quanto antes, como contribuição dos Sargentos para o desafio lançado pelo sr. Presidente da República.

Há um aspecto que me deixa um tanto perplexo e não queria deixar passar sem aqui o mencionar para reflexão. É o que dizem alguns nossos governantes sobre as FFAA. Vamos mandar forças para a Bósnia, para o Kosovo, para Timor, para África, para os países de língua oficial portuguesa e eu sei lá para onde é que vão mandar mais forças.

Será que as FFAA têm meios que possam satisfazer tão belos discursos?

Camaradas:

Ainda umas palavras sobre a nossa relação com a população. Como sabem nos acontecimentos de Junho último esta relação foi de grande compreensão e apoio por parte da população. Nas nossas iniciativas temos que ter sempre presente este aspecto, porque nos ajuda e facilita muito a nossa acção.

Como sabeis, os outros, os tais, militares ou civis, aqueles que não querem nada com as associações, nem com os nossos direitos, também não descuram esse aspecto e embora estejam agora calados, na primeira oportunidade voltam de novo a lançar, pelas mais variadas formas, aqueles adjectivos que todos nós conhecemos: Os Sargentos só querem é dinheiro, não querem fazer nada, são uns pançudos e outros adjectivos assim parecidos. É bom ter presente e estar prevenido para todas as acções destas forças anti-associativas.

Viva a ANS!

Viva Portugal!

**Trabalho apresentado pelo
1SAR Carlos Alberto de Melo Sampaio Barbosa
da Base Aérea n.º 4**



DEFESA DOS VALORES ÉTICOS E DA DIGNIDADE

Primeiro que tudo uma saudação fraterna àqueles que souberam, com dedicação e esforço, quase sempre com prejuízo das suas carreiras, souberam, dizia, conduzir os destinos da nossa Associação por caminhos que levaram à sua elevação e dignificação, bem como à do nome dos Sargentos, quando entendidos como categoria sócio-profissional.

Depois de granjeado o respeito dos interlocutores institucionais, por força da postura responsável e construtiva que caracterizou, em todas as circunstâncias – mesmo nas mais adversas – as suas, forçosamente limitadas, intervenções públicas, a ANS vê-se agora confrontada com um desafio enorme, constituído pela necessidade de, na fidelidade dos desígnios que nortearam a sua criação, centrar a sua actividade na reinvenção dos valores éticos – que não estão esgotados mas necessitam de ser adequados às novas realidades – sem que a dignidade que caracteriza a instituição venha a ser beliscada.

Este é um desafio que se afigura importantíssimo já que as atitudes do grupo sócio-profissional a que pertencemos, quer quando assumidas sob a égide da ANS, quer a nível individual, carecem de referenciais, os famosos valores éticos, dos quais alguns estão, por agora – e muito especialmente por força do fenómeno associativo nas diferentes categorias – constrangidos por inadequação ou envergonhados por serem de difícil assunção.

Mas afinal, que valores são estes que tão maquiavelicamente são esgrimidos pelos profetas da desgraça, pelos políticos mais incapazes e pelos saudosistas do antigamente?

De certeza que não são a fidelidade, a honra, o respeito pelos direitos de cidadania. Serão, temos a certeza, a submissão, a delação legitimada pela pretensa defesa dos interesses da instituição, o calar o direito à indignação por eventualmente subverter a hierarquia.

Caros companheiros, foi com estes pseudo-valores que tivemos de lutar pela afirmação da nossa vontade. E eles ainda não morreram. Estão ainda alojados no subconsciente de alguns de nós, assomando cheios de vitalidade quando as coisas apertam...

Estes são alguns dos pretensos valores que temos de erradicar ou, pelo menos isolar de forma a torná-los inócuos. À luz desses valores, têm-se cometido injustiças, têm-se prejudicado carreira, têm-se destruído lares.

E chego ao objectivo desta intervenção: - Quais os valores éticos, qual a dignidade que temos a defender?

Os valores comuns à cultura do nosso Povo e os mais vincadamente castrenses, esses sim. A dignidade do nosso comportamento à luz desses valores, essa sim. Agora, meus senhores, defender valores alegadamente éticos, marcadamente anti-sociais, anti-democráticos ou anti-humanistas, esse não pode ser nunca o nosso objectivo. E devemos combatê-los com os custos decorrentes, enfrentando pressões e ameaças. Com a cultura do bom senso e do direito à indignação.

O problema não reside na constatação da existência destes anti-valores. O problema está no encontrar forma de os anular, a nível individual e da instituição. O confronto vai perdurar. É preciso saber encontrar novos métodos de avaliação individual; é preciso eliminar os riscos da avaliação exclusivamente vertical; é preciso encontrar na sociedade civil os valores que lhe são caros, como a liberdade responsável, a cidadania participativa, sem o estigma do cidadão incompleto que caracteriza o militar; é preciso alterar o Art.º 31º da L.D.N.F.A.. é que sem nos sentirmos pessoas de pleno direito, é-nos difícil assumirmos a condição de cidadão.

Por outro lado, a fragilidade do sistema educativo e formativo, também ele à procura do seu caminho, leva-nos a lidar, diariamente, com jovens de formação inacabada, à procura de um Norte que nos responsabiliza. E outros problemas ainda, como a convivência entre homens e mulheres de idades diferentes, muitos marcados, ainda, pela convicção de que a carreira é feudo do macho, opondo-se por isso, à plena integração das mulheres, exigem respostas que assentam em valores éticos e poderão constituir elementos da cultura ANS.



Da prática desses valores, meus senhores, resulta a elevação da dignidade. Através do exemplo, ser-nos-á possível uma resposta que se insira no espírito da cultura ANS.

Disse.

**Trabalho apresentado pelo SCH Cunha
em representação do núcleo do
CFMTFA**



A CARREIRA DE SARGENTOS DO QUADRO PERMANENTE

1. Introdução

Senhor Presidente da ANS, membros da mesa, camaradas:

Em primeiro lugar cabe aqui salientar a presença dos camaradas neste grupo de trabalho, abdicando mais uma vez do seu tempo disponível junto das suas famílias, trabalhando em prol do prestígio das Forças Armadas e da categoria de Sargentos.

A minha intervenção vem em conformidade do ponto em agenda, ou seja, da carreira de Sargentos, indo restringir o tema aos Quadros Permanentes, quanto ao seu ingresso, os seus requisitos e condições de acesso e à formação adequada.

Antes de expor o tema em questão, há que tomar em conta o presente cenário/exigência das Forças Armadas actuais: A nova Lei orgânica de bases da organização das Forças Armadas, vem clarificar as várias missões das mesmas. Assim as Forças Armadas já não se cingem exclusivamente ao “assegurar a defesa militar contra qualquer agressão ou ameaça externa”, mas também, em assumir compromissos internacionais, colaborar com as necessidades básicas e na melhoria da qualidade de vida das populações (inclusive em situações de calamidade pública).

Portanto, meus senhores, as exigências para com os militares são e serão cada vez maiores e só assim é que serão profissionais cada vez mais dignos e reconhecidos pela sociedade.

2. Ingresso

2.1. Requisitos

- 12º ano de escolaridade
- Ser militar em regime de contrato

2.2. Condições

- Provas específicas nacionais: Exigência para existir o reconhecimento de acesso ao ensino superior (em conformidade com o ponto 3), como na sociedade civil.
- Provas técnico-militares: Provas de cariz específico face à especialidade em questão.
- Três anos de tempo efectivo: Será a forma de poder adquirir uma certa experiência profissional, levando assim, a obter conhecimentos técnicos por progressão na carreira.
- Qualquer especialidade: Achamos que não se deve balizar a progressão de carreira a nenhum militar, pese embora, tenha de prescrever o segundo ponto.
- Qualquer categoria: Poderão ter acesso Oficiais, sargentos e Praças em regime de contrato.
- Avaliação de desempenho: Informação relevante para acesso à carreira de Sargentos do quadro permanente.
- Psicotécnicos
- Curriculum vitae: Deverá ser devidamente analisado e ponderado, dando relevância ao trabalho técnico-profissional.

3. Formação adequada

- CFS/QP com um curso de bacharelato em ciências militares: Em virtude de hoje ser usual (não exigido) o candidato deter o 12º ano de escolaridade, este deverá progredir, obtendo o grau seguinte na sua escolaridade e assim contribuir para a dignificação da carreira. De referir que tanto o presente CFS/QP como o apresentado neste modelo é igual, ou seja, três anos.



- Actualizações permanentes ao longo da carreira: Pensamos que só assim poder-se-á acompanhar a evolução técnica emergente permitindo um elevado conhecimento profissional.
4. **Conclusão:** Em jeito de conclusão, face ao exposto, achamos que esta estratégia para a futura categoria, irá contribuir significativamente para a dignificação, dando cada vez mais e melhor resposta às necessidades técnicas exigidas. De referir que a formação técnico-militar tem por objectivo dotar os militares de um conhecimento técnico-prático relevante, aumentando a sua eficiência numas Forças Armadas mais modernizadas, como resposta à evolução da humanidade, conhecimentos estes que não se cingem exclusivamente a temáticas militares, mas também a conjuntos programáticos idênticos aos cursos reconhecidos na sociedade civil. Para terminar, à que ter atenção que o conhecimento obtido pela categoria no futuro, irá permitir obter um reconhecimento tanto interno como externo às Forças Armadas e assim trazer um valor acrescentado tanto para as Forças Armadas como para a Sociedade Civil.

**Trabalho apresentado pelo SAJ Mário Pereira
em representação do núcleo do
CMSM**



TEMA : " A Carreira de Sargento – Ingresso (Requisitos e Condições)"'

Camaradas, de entre os temas propostos pela A.N.S. para esta Conferência, escolhi para expressar a minha opinião o tema " A CARREIRA DE SARGENTO – INGRESSO (Requisitos e Condições) ".

Entendo que o futuro Sargento, deve de ter no mínimo como habilitações literárias o 11º ano de escolaridade, ter boa condição física e médica, ser forte psicologicamente. Considero ainda, de primordial importância, a criação de um estabelecimento de ensino comum aos três Ramos das Forças Armadas (F.A.), onde seria leccionado, no primeiro ano, aos futuros Sargentos, as matérias de carácter geral militar e nos anos seguintes, iriam para os estabelecimentos de ensino específico de cada Ramo, onde receberiam a instrução necessária ao desempenho das suas funções e especialidade.

É claro, que o que acabei de dizer é muito básico, mas se se aplicar, julgo, que a Classe de Sargentos ficará mais rica e coesa. No entanto, pretendo continuar a expressar a minha modesta opinião e sentimento, em relação à " *Carreira de Sargento* " por mais alguns minutos, da qual faço parte.

Camaradas, hoje mais do que nunca, o Sargento é o elemento chave das F.A. , isto é, Ele é o responsável por fazer funcionar em perfeitas condições e nas mais adversas situações, toda a engrenagem da complexa máquina militar.

É comum afirmar-se que o " Sargento é a espinha dorsal das Forças Armadas ", esta era a realidade até à bem pouco tempo, onde o Oficial é o " cérebro ", o Sargento a " coluna vertebral " e a Praça os " membros ", é pois, uma alusão realista ao corpo humano e funcionava em perfeitas condições. Mas, com a extinção da obrigatoriedade do Serviço Militar, está a dar-se uma profunda alteração ao funcionamento do " corpo humano ", ou seja, o " cérebro " continua a ser o mesmo e tem basicamente as mesmas funções, mas a " espinha dorsal ", que é o Sargento, está a ramificar-se para os " membros " e neste caso, está a ocorrer um retrocesso funcional, uma vez que as funções atribuídas às praças, começam a ser desempenhadas pelos Sargentos.

1º Penso, que não é com a actual Lei do Serviço Militar, que se vai conseguir cativar os mancebos a integrarem as F.A. em regime de voluntariado, pelo que a médio prazo, talvez 10 anos, a Classe de Praças estará condenada ao desaparecimento, a manterem-se os actuais incentivos. Se existem hoje Praças em regime de contrato, é porque ainda vamos integrando algumas Missões de Paz e Humanitárias no estrangeiro.

Por outro lado, a atribuição e missão das F.A. , são basicamente as mesmas e cumprem-se, como se os Quadros de Pessoal estivessem completos, o que na realidade não se verifica. Por falta de elementos de uma Classe, Praças; as suas tarefas são efectuadas pelos elementos de outra Classe, Sargentos. O que não é de admirar, uma vez que, o termo **executante**, passou a fazer e é parte integrante de alguns Regulamentos, no que toca à atribuição do desempenho de funções de Sargentos de topo de carreira. Se isto é o que se pretendia com o processo de Reestruturação, Redimensionamento e Reorganização encetado nas F.A. , então meus Senhores, muito obrigado, pela " evolução ", mas prefiro continuar na " ignorância " do Século XX e utilizar as palavra correctas dos 3Rs , Reduzir, Reduzir, Reduzir nas F.A. .

Camaradas Sargentos, vivemos hoje em constante mudança e progresso, cada dia que passa, o mundo informático dá um pulo, os média dão-nos informação constante e abrangente, o desenvolvimento industrial e tecnológico é galopante, os sistemas de armas são cada vez mais sofisticados e precisos, pelo que é exigido ao Soldado, maiores responsabilidades, maiores conhecimentos, maior destreza, maior capacidade de discernimento e decisão, isto é, o Soldado do Século XXI, terá de ter uma instrução e formação adequada e continua, de modo a poder acompanhar a evolução dos tempos, caso contrário, será rapidamente ultrapassado e de pouca utilidade.

Aqui, peço-vos desculpa, mas vou contar-vos um pouco da experiência vivida e penso que será igual ou muito próxima à de muitos dos presentes. Sendo a minha especialidade técnica na área de manutenção de equipamentos de telecomunicações do Exército, obtive as minhas habilitações militares à 10 anos e desde então, nem mais um curso, estágio ou reciclagem de valorização e aperfeiçoamento técnico. Neste caso, de acordo com o que referi anteriormente, posso considerar-me um Soldado ultrapassado e de pouca utilidade, uma vez que os novos equipamentos de telecomunicações do Exército,



hoje são novidade para mim. Mas, atribuo esta situação à instituição a que pertenço, pois, esqueceu-se de me fornecer a instrução e formação continua, a que acho que tenho direito.

2º É do interesse das F.A. que o militar seja capaz e saiba exercer as suas funções e de executar a missão que lhe foi atribuída, para isso é que ele, militar, terá de estar perfeitamente instruído, informado e acima de tudo motivado, para o seu cumprimento. Mas hoje, essa motivação é muito pouca porque a *carreira* que cada um de nós abraçou, não tem luz ao fundo do túnel, é tudo escuro e sombrio.

Para muitos dos que aqui estão, o posto que agora têm, será, muito provavelmente o mesmo daqui a 10, 15, 20 anos e isto Camaradas, é extremamente desmotivante. A tal *carreira* que tanto ambicionávamos como “ aliciante e promissora “, transforma-se assim, numa enorme desilusão e frustração, não só para nós, como para as nossas famílias. Sim, para eles também, porque a nossa dignidade como militares – e a dignidade está intimamente ligada à nossa *carreira* -- reflecte-se na dignidade da qualidade de vida que podemos proporcionar às nossas famílias, pelo que não podemos, nem devemos baixar os braços, mas “ lutar “ e acima de tudo , exigir que nos dignifiquem e respeitem como militares que somos.

Esta dignidade e respeito que devemos exigir para com a nossa *carreira*, só sofrerá mudanças significativas, quando os nossos Governantes alterarem a sua política de esquecimento a que estão sujeitas as F.A. em geral e quando nós, Sargentos, passarmos também a ter uma cadeira para nos sentarmos à mesa, onde de discute e decide o nosso futuro e a nossa *carreira* e desse modo, poderemos ser interlocutores de nós próprios. Para que tal se torne possível é necessário que o artigo 31º da Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas seja alterado, caso contrário, serão sempre terceiros a falar por nós, quando não estão sensibilizados para os nossos problemas e anseios.

Camaradas, não devemos deixar que caia no esquecimento, as “ lutas “ de descontentamento levadas a efeito, durante a última Primavera e Verão, pelos militares em geral, mas, pelos Sargentos em particular, onde soubemos demonstrar a nossa **união**, a **força** e a **razão** que nos move em prol de uma *carreira* digna e do respeito que nos é devido, sem cairmos em indisciplina.

É certo, que nos deram apenas o “ papel do rebuçado “, para podermos ficar entretidos a saborear o melão que contém, pois, desengane-se quem pense que é suficiente, para mim não é! Eu quero chegar ao “ frasco dos rebuçados “, para poder escolher o “ rebuçado “ que quero e não o que me querem dar. Para isso, Camaradas, temos de estar unidos e sabermos ser fortes, com persistência e paciência, de certo conseguiremos alcançar os nossos objectivos, ou melhor e parafraseando, “ os objectivos conquistam-se quando a vontade nos une! “.

3º Para terminar e para que cada um interprete à sua maneira, actualmente, no principal estabelecimento de ensino militar para Sargentos do Exército, que é a Escola de Sargentos do Exército (E.S.E.) , os alunos dos Cursos de Formação de Sargentos (C.F.S.) têm de levar a roupa da cama para lavar em casa, é lhes exigido que comprem todo o fardamento, têm de adquirir manuais escolares das cadeiras não militares. Comparativamente, o Exército dispõe de outro (entre vários) estabelecimento de ensino militar para Oficiais, Academia Militar, onde nada disto se passa, isto é, os alunos têm tudo ou quase tudo de graça , inclusive botas de montar, mesmo os alunos que não são de Cavalaria, sendo o custo dessas botas de algumas dezenas de milhares de escudos. Conclusão, os Sargentos já estão a ser “ educados ” para a *carreira* que os espera, simples executantes, mas não podemos permitir, devemos exigir e “ lutar “ por uma *carreira* digna, a começar na formação.

VIVA OS SARGENTOS !

VIVA A A.N.S. !

Entroncamento, 23 de Outubro de 1999

MÁRIO ANTÓNIO RODRIGUES CORREIA PEREIRA

SAJ Tm (EXE), SÓCIO N.º 56