



**AOFA**



Associação de Oficiais  
das Forças Armadas

Oeiras, 21 de Janeiro de 2008

Nº 007

**Exmo. Senhor**

**Chefe do Gabinete de**

**Sua Excelência o Secretário de Estado da Defesa Nacional e dos Assuntos do Mar**

**ASSUNTO: RELATÓRIO FINAL DO GT/CARREIRAS**

**Referência:** V/Ofício nº 7074/CG, Pº. 550/05(1), de 2007DEZ18

De acordo com o requerido no ofício em referência, que nos mereceu a melhor atenção, cumpre tecer alguns comentários, que solicito a V. Exa. se digne levar ao conhecimento de Sua Exa. o Secretário de Estado da Defesa Nacional e dos Assuntos do Mar (SEDNAM).

Contrariamente ao estabelecido no artigo 2º da Lei Orgânica nº 3/2001, de 29 de Agosto, as Associações Profissionais de Militares (APM) não integraram, como era e é seu direito, o Grupo de Trabalho das Carreiras (GT/Carreiras), nem participaram efectivamente na apreciação e análise das diferentes matérias, conforme decorre, aliás, da apreciação que é feita no Relatório sobre essa matéria.

Para além disso:

- a. No decorrer dos trabalhos, não foi facultada qualquer informação às APM sobre a essência ou especificidade das matérias em análise, mas tão-somente a informação do seu agendamento;
- b. Sabe-se que existem pressupostos nas orientações fornecidas pelos Chefes dos Grupos de Trabalho, sem qualquer fundamentação conhecida, nem concordantes com as orientações expressas no despacho ministerial, as quais condicionaram decisivamente as conclusões a que se chegou;
- c. Não foram suficientemente fundamentadas as opções tomadas, nem as propostas efectuadas pelo GT;
- d. Em parte alguma do trabalho se pode apreciar as propostas efectuadas pelas APM e a fundamentação do seu eventual não acolhimento, de modo a permitir a sua ponderação efectiva pelo decisor político;
- e. Os registos e actas das reuniões com as APM foram disponibilizados com muita demora, por vezes passadas semanas e noutros casos nem foram distribuídos, e



**AOFA**



Associação de Oficiais  
das Forças Armadas

apresentaram frequentes incorrecções, sendo que algumas nunca foram difundidas depois de supostamente terem sido corrigidas, o que evidencia as dificuldades na estruturação do diálogo social previsto;

- f. A informação facultada às APM foi, por vezes, desnecessariamente classificada, tendo desta forma sido condicionado pelo MDN o processo democrático de consulta e discussão das matérias com os associados a que as APM estão vinculadas estatutariamente.

A AOFA não se sente, por isso, comprometida com as eventuais consequências que resultarem da decisão que recair sobre o Relatório.

Cumprindo, ainda, assinalar que, apesar de as insistências da AOFA em receber o Relatório, bem como os dos GT anteriores, a matéria neles constantes mereceu amplo tratamento em órgãos de comunicação social, que a ela tiveram acesso bem antes de se ter cuidado do seu envio aos que representam os mais directamente interessados: os militares das Forças Armadas.

Situação que se considera obviamente inaceitável e que importa não ver repetida no futuro.

Sucedendo, também, que devido a não ter integrado os diversos sub-grupos que trabalharam, no GT, as diferentes áreas, a AOFA não dispõe dos racionais que levaram às conclusões e propostas do Relatório.

Pese embora o facto das posições da AOFA serem do conhecimento, não só da tutela em si, como também do GT/Carreiras, com as dificuldades que resultam dos factores atrás enunciados e da dimensão do documento sobre o qual eles nos são solicitados, importa, apesar de tudo, tecer os comentários possíveis.

A primeira nota que de imediato salta à vista é a de não terem sido consideradas soluções transitórias que permitam resolver os problemas acumulados quer no que se refere à progressão nas carreiras quer no respeitante ao sistema retributivo.

Mais: não se conseguem descortinar no Relatório os critérios que vão presidir à indispensável transição para o modelo defendido, nem os mecanismos de salvaguarda de direitos e expectativas legítimos dos que venham a ser atingidos pelas medidas de extinção de Quadros Especiais (QE), essas, sim, enunciadas, mesmo que em termos abstractos.

No Relatório não se vislumbram, também, sinais de que a gestão previsional passe a ser encarada como uma ferramenta essencial para evitar o congestionamento das carreiras.

Contrariamente ao que defende a AOFA (uma só carreira para os oficiais, com o mestrado para todos) há que realçar, depois a manutenção de três carreiras para oficiais, ainda por cima com diferentes níveis de formação, o que, constituindo uma evidente secundarização das chamadas funções técnicas, persiste numa discriminação que vem potenciando situações de insatisfação, vai ao arrepiamento de uma profissionalização e especialização crescentes e impede a valorização das outras categorias, ao contrário do que é o interesse das Forças Armadas.

Acentuando a justificada sensação de discriminação, o Relatório consagra a extinção da



**AOFA**



Associação de Oficiais  
das Forças Armadas

possibilidade de acesso a coronel nas Carreiras Técnicas (CT), o aumento de tempos mínimos de permanência nos postos para efeitos de promoção, superior aos das outras carreiras e englobando um maior número de níveis hierárquicos, e o número considerável de escalões no sistema retributivo, em alturas-chave da progressão.

Como consequência, os problemas das carreiras de sargentos mantêm-se, nomeadamente os que têm a ver com a formação, os cargos e as funções.

Sendo partidária de um mais criterioso aproveitamento dos melhores, mas sem que isso acarrete a introdução de um estado de coisas que determine brechas na coesão, a AOFA tem sérias reservas sobre a forma como são apresentados os processos que conduzem à escolha.

Assim, o Sistema de Avaliação de Mérito não pode ser desligado de critérios transparentes que conduzam à igualdade de oportunidades para frequência de cursos, nomeações para cargos ou missões, desempenho de funções, etc., uma vez que esses aspectos constituem factores decisivos na quantificação dos diversos parâmetros.

Por outro lado, a ponderação dos avaliadores terá que ser obrigatória e não facultativa, como o projecto de diploma prevê, atendendo a que as bitolas médias de apreciação são, normalmente, divergentes.

Afigura-se, também, excessivo o filtro real que constitui a reordenação no posto de capitão, embora mantendo-se a figura da promoção por diuturnidade, uma vez que ela tem lugar numa altura da vida em que o oficial ainda não atingiu a plena maturidade, por um lado, e, por outro, acaba por ser avaliado, já de forma relativamente decisiva, por quem se encontra quase que em iguais circunstâncias de idade/experiência.

Tendo em conta a prevista interpenetração de carreiras, a Comissão de Aconselhamento, podendo ser, em si, uma boa ideia, é vista por inúmeros oficiais muito mais como um mecanismo destinado a “empurrar para baixo” do que a promover a ascensão dos que, noutras carreiras, possam ter mérito para tal, questão que não pode ser ignorada por quem tiver que decidir.

No que ao Regime de Contrato (RC) se refere, o Relatório tem como preocupação primeira a definição de um modelo que tenda para o contrato de longa duração.

A AOFA não pode, no entanto, deixar de recordar que, bem recentemente, os militares em RC viram consideravelmente diminuídos os seus direitos e expectativas, situação que importa reequacionar sob pena das Forças Armadas só conseguirem satisfazer as suas necessidades em militares desse regime durante fases de grandes níveis de desemprego ou, então, recrutando jovens com capacidades ou vivências que tornam problemática a sua utilização.

Como consta dos numerosíssimos documentos em poder do MDN, a AOFA vem defendendo desde sempre a aproximação do sistema retributivo dos militares aos das categorias profissionais que sempre constituíram as suas referências (nomeadamente, no que aos oficiais se refere, magistrados e professores universitários), pelo que tem que manifestar a sua concordância com medidas que visem esse objectivo.



**AOFA**



Associação de Oficiais  
das Forças Armadas

No que às reformas e seus complementos diz respeito, é positivo que o GT se tenha apercebido dos riscos reais que impendem sobre os militares, nomeadamente se considerarmos os fracos rendimentos disponíveis para uma solução complementar à cada vez mais reduzida protecção garantida pelo Estado.

Percebe-se que a percentagem indicada (70%), como mínimo a assegurar para a reforma através de um complemento, seja a considerada para uma categoria profissional que não tem que suportar custos para que tal aconteça (professores), mas julga-se indispensável que a remuneração a indicar como referência seja a que corresponde, no activo, ao militar que se encontra em iguais circunstâncias no que respeita ao posto e à permanência neste.

A AOFA concorda, igualmente, como sempre tem defendido, com a necessidade de, sem esquecer o ter que se assegurar a respectiva sustentabilidade, tornar mais aliciante o Fundo de Pensões dos Militares, aproveitando para rever o artigo 5º do Decreto-Lei nº 269/90, de 31 de Agosto, de um modo que não suscite dúvidas acerca da referência (militar no activo em iguais circunstâncias no que respeita ao posto e à permanência neste) e sobre o tempo de serviço (para o que se deverão garantir os direitos dos que se reformaram, com pensão completa, em condições de menor exigência quanto ao tempo de serviço).

Uma palavra, ainda, sobre as áreas geridas pelo IASFA: Assistência na Doença aos Militares das Forças Armadas (ADM) e Acção Social Complementar (ASC).

A AOFA tem produzido abundantes intervenções sobre tão delicadas questões, que se dispensa agora de reproduzir. Cumpre apenas recordar que se mantém um enorme clima de incerteza e insatisfação a que se torna indispensável pôr termo.

Importa finalmente reter que, entre os oficiais, é comum o sentimento de que a a protecção social da Família Militar já teve um nível bem mais elevado, com outra segurança e clareza nos princípios e com muito menores custos individuais.

### **Em conclusão:**

- Consideramos estar perante um documento com algumas ideias, muitas das quais merecem, porém, a discordância da AOFA, mas sobretudo sem uma coerência integradora das várias vertentes da função pessoal e, conseqüentemente, dificilmente operacionalizáveis.

- Os problemas da carreira dos sargentos permanecem, a nível de formação, e os cargos e funções atribuídos, tanto quanto é possível concluir, mantêm-se.

- Nos oficiais, em vez de se propor acabar de vez com os oficiais de “primeira” e de “segunda”, institucionaliza-se, até, através de normativos que não deixam lugar a dúvidas, a discriminação que já é profundamente sentida, sobretudo entre os Quadros Técnicos.



**AOFA**



Associação de Oficiais  
das Forças Armadas

- Por outro lado, a gestão previsional não é encarada como uma ferramenta fundamental para evitar o congestionamento das carreiras.
- A adequação das remunerações, do apoio social e da assistência na doença, à especificidade da condição militar, conforme é, aliás, consagrado na Lei nº 11/89, questão fundamental, que devia ser equacionada de forma integrada como sucede em qualquer estudo deste tipo, é tratada de forma desgarrada.
- A questão dos incentivos aos militares em RC, que conheceram recentemente um retrocesso assinalável, não é sequer afluída.
- O referido relatório não apresenta, também, medidas transitórias que assegurem a mudança e o redimensionamento.
- Podemos dizer que “a emenda é pior que o soneto”. De facto, julgamos que, salvo alguns ajustamentos, o actual EMFAR é melhor do que aquilo que se propõe. Os problemas actuais das carreiras com que os militares actualmente se debatem resultam sobretudo do acumular de sucessivos erros na gestão dos recursos humanos, da deficiente ou mesmo não aplicação de algumas normas do Estatuto, bem como da inexistência de uma correcta gestão previsional dos efectivos das Forças Armadas.

Salienta-se, ainda, por ser um dado que muitos militares conhecem, que, ao contrário do Relatório em apreço, a recente lei espanhola sobre carreiras militares, Lei nº 39/2007, de 19 de Novembro, trata o assunto de forma integrada com as demais matérias que se devem colocar quando estamos a tratar de pessoal.

De facto, a Lei espanhola incorpora o modelo de ensino, continua o processo de racionalização e simplificação da estrutura de *Cuerpos* (Armas/Serviços) e *Escalas* (Categorias de Oficiais e Sargentos), reforma a carreira militar dado que incentiva o desempenho e reforça o mérito nas promoções e adapta ou reorienta as trajectórias profissionais numa segunda parte da carreira; e equilibra necessidades e disponibilidades no número de efectivos, ao pronunciar-se por uma fasquia de 130.000 a 140.000 alcançável e que é possível manter com níveis adequados de qualidade. Por outro lado, expõe também as regras essenciais de comportamento do militar, aplica o princípio de igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens, destaca o apoio social atendendo à necessidade de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e estabelece medidas de protecção à mulher.

Igualmente, são definidos os órgãos com competências em pessoal militar, potenciando as competências de planificação da *Subsecretaría de Defensa* e reforçando os departamentos gestores de recursos humanos das forças armadas. Também se regula a admissão de recursos humanos adicionais às Forças Armadas, na aplicação do direito e dever constitucional de defender a Espanha,



**AOFA**



Associação de Oficiais  
das Forças Armadas

por intermédio da figura do reservista, que vieram em 1999 colher ao nosso estatuto e que agora reforçam, ao contrário do que aconteceu recentemente em Portugal. De facto, com a publicação do Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de Dezembro, questão a que o relatório nunca se refere, a possibilidade de requerer a passagem à reserva após 20 anos de serviço militar é penalizada. Perdeu-se assim em Portugal o mecanismo de gestão, que a Espanha não enjeitou, que permite ao Estado, autorizar ou não, consoante os seus interesses, a saída, para a reserva, dos militares que a requeiram, a partir dos 20 anos de serviço, com a consequente passagem à reforma, após 5 anos de permanência na anterior situação, com direito a uma remuneração e, posteriormente, a uma pensão de reforma proporcional ao tempo prestado, à semelhança do que se passa também na maioria dos países de referência.

Esperando que as questões levantadas sejam ponderadas antes de iniciada a nova fase do tratamento de todas as matérias, de forma a que a prometida efectiva integração das APM nessa etapa, por Sua Exa. o SEDNAM, permita que se chegue a consensos que venham ao encontro das expectativas dos militares e, como tal, sirvam os reais interesses das Forças Armadas,

Com os melhores cumprimentos

O PRESIDENTE

Carlos Manuel Alpedrinha Pires  
Coronel de Artilharia



**AOFA**



Associação de Oficiais  
das Forças Armadas

---

**AOFA - Associação de Oficiais das Forças Armadas**

Rua Infanta D. Isabel 2780 Oeiras  
Apartado 2869 - 1122 Lisboa CODEX

*Tel: 21 441 77 44 - Fax: 21 440 68 02 (E-mail: [aofa@aofa.pt](mailto:aofa@aofa.pt))*  
*Internet home page - <http://www.aofa.pt>*