



AOFA

ASSOCIAÇÃO DE OFICIAIS
DAS FORÇAS ARMADAS

Preocupações dos Oficiais em Regime de Contrato (RC)

- ***Desigualdade entre os Ramos;***
 - ***Impossibilidade de ingresso nos QP's dos RC's do Exército.***

As Forças Armadas (FA) são compostas por três grandes organizações: Exército, Marinha e Força Aérea. Apesar de todos pertencerem à mesma força armada, existem desigualdades entre os ramos.

Uma das desigualdades evidentes é a impossibilidade dos oficiais em RC ingressarem nos Quadros Permanentes do Exército. Atualmente não abrem concursos para os militares do Exército, contrariamente à Marinha e Força Aérea.

O investimento em formação técnica especializada operada no seio das Forças Armadas, visando garantir a qualidade técnica e científica dos seus contratados, vê-se ineficientemente esvaído com a saída dos mesmos findo o período contratualizado, tornando necessária a admissão - para suplantar a redução ou inexistência de ativos suficientes em áreas estratégicas - de novos contratados, ainda inexperientes no concernente a certos e determinados domínios técnicos em contexto de prática militar. Assim se perdem anos e anos de experiência prática e dobra o esforço de investimento e despesa do Estado, facto revelador duma total ausência de eficiência técnica e económica.

Por outro lado, muitos destes militares que se dedicaram anos a fio aos desígnios do serviço militar, de volta ao mercado de trabalho, estarão expostos a múltiplos fatores condicionadores da sua inserção, seja de natureza técnica e funcional, seja pelo simples facto de que muitos deles não estarão abrangidos pelos incentivos e facilidades inicialmente estabelecidos.

- ***Qualificação e certificação no final da vigência do contrato;***

De acordo com os artigos 8º, 10º e 11º do Decreto-Lei n.º 320-A/2000¹, bem como o artigo 79º do EMFAR2, os militares em RC têm direito à certificação de aptidão profissional adquirida após formação própria nas FA.

Considerando que existe uma obrigação legal, que pende sobre as FA, nomeadamente sobre os Ramos, de lavrar uma certidão onde constem as competências adquiridas pelo militar durante o seu serviço militar, não se compreende o motivo pelo qual não está a ser cumprida esta obrigação.

- ***Impossibilidade de desempenho de funções dentro da sua área;***

É notório o descontentamento de uma grande maioria dos oficiais contratados, no âmbito do desempenho das suas funções, fora das suas áreas de formação. Observam-se muitos oficiais a desempenhar funções desadequadas às suas áreas de formação. A título de exemplo, cita-se o caso de muitos militares se encontram a realizar trabalho de secretariado ou de assistente técnico ao invés de estarem a trabalhar na área para a qual se alistaram aquando do seu ingresso nas fileiras, sendo que isto revela um grande desajustamento dos nossos recursos humanos. Neste sentido cria-se um sentimento de defraudamento por parte dos oficiais contratados face à instituição, mas não só; outro fenómeno é registado: ao observar-se os contratos de curta duração, muitos destes militares perdem competência nas suas áreas, acabando muito destes por acrescentar

¹ “Artigo 8.º - Agentes da formação e certificação - Os militares em RV ou RC obtêm a formação e certificação para o mercado de trabalho através dos próprios ramos ou de organismos especializados, de acordo com as competências próprias de cada ramo ou organismo nos diferentes sectores ou subsectores de actividade.

Artigo 10.º - Formação profissional certificada

1 - Aos militares em RC é garantida formação profissional certificada adequada à sua inserção ou reinserção no mercado de trabalho.

2 - Os militares em RC que frequentem com sucesso a formação têm direito ao respectivo certificado de formação, a emitir pela entidade formadora (...).

Artigo 11.º - Certificado profissional

1 - Os militares em RC que, no âmbito da formação ministrada pelas Forças Armadas, adquiram conhecimentos ou competências para o exercício de determinada profissão têm direito à respectiva certificação de aptidão profissional...”

² “Artigo 79º - Certificação profissional - Os cursos de formação ministrados nas Forças Armadas que confirmam conhecimentos e aptidões habilitantes para o exercício profissional garantem o direito à respectiva certificação profissional.”

muito pouco ao seu currículo para um dia mais tarde enfrentarem o mercado de trabalho, aquando do seu ingresso na vida civil.

- ***Revisão do valor da pecuniária;***

Em dezembro de 2000 foi aprovado o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar no Regime de Contrato (RC) e de Voluntariado (RV), DL n.º 320-A/2000 de 15 de dezembro.

Este diploma pretendeu, com a alteração do Serviço Militar Obrigatório (SMO) para voluntário, com o intuito definido pela Lei do Serviço Militar, “aliciar” os jovens para o seu ingresso nas fileiras das Forças Armadas, a fim de dar resposta às necessidades destas.

No preambulo do DL que aprova o Regulamento suprarreferido, podemos encontrar algumas das principais preocupações a que o diploma procura dar resposta, nomeadamente, no final do período de contrato possibilitar àqueles militares encontrarem um emprego estável e uma habitação condigna. Para cumprir este desiderato, pretendeu-se/pretende-se, durante o tempo de prestação de serviço, atribuir remunerações adequadas entre outras “regalias” ali previstas.

Um dos incentivos mais importantes previstos naquele diploma é o da indemnização (pecuniária) paga a cada militar em RC/RV após o término do seu contrato, previsto no artigo 21.º.

Este artigo 21.º do Regulamento de incentivos à prestação de serviço militar no RC/RV, foi alvo de várias alterações, em virtude da importância que reveste, nomeadamente, financeira. Na sua primeira alteração, em maio de 2004, onde encontramos o regime melhor discriminado, sendo que se procede a uma discriminação negativa para aqueles militares que saiam das fileiras das FA antes de concluírem os seis anos, onde os primeiros têm direito apenas a um duodécimo por cada ano de serviço e os segundos recebem os dois duodécimos por cada ano de serviço efetivamente prestado.

Nesta senda limitativa de direitos dos militares em RC e RV, em 2007, na segunda alteração ao regime da pecuniária, assistimos à maior e mais prejudicial alteração a este regime: a redução para um duodécimo por cada ano de serviço prestado, deixando cair a diferenciação entre aqueles que cumpram, por exemplo, dois anos de serviço e os que

prestem seis anos de serviço. Acrescentou-se ainda um n.º 3 àquele artigo, onde se prevê a não concessão de prestação pecuniária aqueles militares que obtenham provimento em concurso para serviço ou organismo da Administração pública, abrindo, assim, a porta à inclusão de inúmeras variáveis no sentido de não concederem benefícios aos militares que cessam o seu serviço à Nação.

Na alteração operada em 2011 ao artigo 21.º do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar no Regime de Contrato (RC) e de Voluntariado (RV), voltamos a constatar uma nova diminuição dos incentivos, acrescentando-se uma nova previsão, como era infelizmente expectável, para a não concessão de pecuniária aqueles militares que não vejam o seu vínculo renovável por sua iniciativa.

É no mínimo incongruente que seja condição necessária, para a concretização de tal medida de incentivo à Prestação de Serviço Militar no Regime de Contrato e Voluntariado, o militar estar obrigado a solicitar uma prorrogação do seu vínculo às FA, sabendo que é impossível verificar-se (em virtude de já ter atingido o limite máximo previsto), para concessão de tal prestação pecuniária.

Considerando o supra exposto, verificamos que a tendência do Estado é a de contribuir cada vez mais para a precariedade, neste caso, dos militares em RC e RV, assumindo-se como das principais entidades que mais apostam nesta prática.

É preocupante que, mantendo-se esta tendência, a breve prazo corramos o risco de não só não recebermos qualquer prestação pecuniária, como ainda termos que pagar ao Estado por termos atingido o limite máximo de prestação de serviço à Nação. (considerando os valores ultimamente praticados para a indemnização a ser paga por aqueles militares do QP que solicitam o abate aos quadros).

Em suma, fica, assim, demonstrado que o Estado usa e abusa dos cidadãos que decidem ingressar na Instituição, servindo o País, contribuindo de sobremaneira para a sua precariedade nas FA e, por consequência, determinando um cada vez maior afastamento dos jovens da vida militar.

- ***Progressão de carreira muito mais lenta que os militares do QP.***

No que respeita ao caso dos oficiais contratados não se compreende a sua entrada nas fileiras no posto de aspirante e os camaradas QPs no posto de alferes. Com efeito, os militares oriundos da Escola Naval/Academias só passam pelo posto de aspirante no último ano, isto em contexto de formação. Sucede que no caso dos militares CEFOS, que já detêm formação académica superior e que vão laborar nas suas áreas de formação não é compreensível o atraso na sua promoção a alferes e a sua permanência um ano no posto de aspirante. Podemos denotar esta discrepância nos oficiais contratados, mas no caso dos sargentos enfermeiros que passaram à classe de oficiais, não se vislumbrou nenhum militar iniciar a carreira de oficial como aspirante. Logo ai denota-se uma grande diferença entre o militar QP e o contratado.

- ***Motivo pelo qual se prefere não integrar nos QP's os militares RC's que já detêm uma experiência e conhecimento da realidade militar e suas especificidades preferindo-se integrar nas fileiras novos militares RC's, tornando-se, assim, numa redoma sem fim, não se aproveitando o investimento feito na formação.***
 - ***Porquê sermos assim considerados pelo Estado?***
 - ***Estes comportamentos continuarão a conferir a dignidade e o respeito que as FA merecem?***
 - ***Fará sentido continuar a apostar na formação dos militares em RC para depois não os aproveitarmos?***

A Instituição Militar é um sector extremamente particular do Estado.

Encontrando-se, desde 1982, novamente subordinados ao poder político, os três Ramos das Forças Armadas são, no seu conjunto, um sector da Administração Pública. Um sector extremamente particular da Administração Pública (pela sua História, natureza e função), é certo, mas um sector da Administração Pública, ainda assim.

Como tal, a instituição militar – sector da Administração Pública que é – carece de capital humano qualificado, independentemente de tratarmos das categorias de praças, sargentos ou oficiais que, aliás, encontram as suas homólogas civis nas carreiras de

assistente operacional, assistente técnico e técnico superior, respetivamente, que servem a Administração.

Resulta desta necessidade – que é óbvia em termos conceptuais e bem palpável para todos os militares na efetividade de serviço – que a formação (tanto em termos quantitativos como no que ao número de áreas do saber diz respeito) ministrada nos estabelecimentos de ensino superior militar é total e manifestamente insuficiente.

Na realidade, a Instituição Militar não tem (e talvez não queira ter), no seu seio, mecanismos para formar, entre outros, biólogos, químicos, professores de educação física, arquitectos, tradutores, psicólogos, arquivistas, bibliotecários, juristas, marketeers, publicitários, informáticos, engenheiros (de várias áreas), sociólogos, gestores de relações públicas ou historiadores.

Esta insuficiência estrutural é de tal maneira crítica que as próprias chefias militares, também a braços com o – quase parece que recente – fim do serviço efectivo normal (normalmente, chamado “militar obrigatório”), entenderam (e bem, à falta de melhor solução) ser necessário formar militares com vínculos não-permanentes às FA para suprir necessidades permanentes das mesmas.

Repete-se: formar militares com vínculos não-permanentes para suprir necessidades permanentes.

Note-se que a necessidade de militares, comumente chamados contratados, não determina, ipso facto, nem a correcção nem a validade da medida: foi necessária; talvez não a correcta.

Em primeiro lugar, cada militar contratado é a resposta temporária a uma necessidade permanente:

Em segundo lugar, cada militar contratado está limitado a servir o seu País por um período de seis anos.

Em terceiro lugar, a honra que é servir Portugal enquanto militar (e que, fruto do actual estado de coisas, parece estar a esmorecer perante os olhos da população) indica que, quem Serve, Serve (ou deveria Servir) por vocação.

Conjugando estes três pontos, verificamos que, impossibilitado de prosseguir a carreira de armas, o militar contratado – e insistimos em chamar a atenção para a utilização deste termo – é escorraçado da instituição, no máximo, enquanto tenente, para, no seu lugar,

ser colocado um aspirante, convenientemente mais barato e, possivelmente, vedando ao militar cessante a honra que, primeiramente, procurou e obteve de, voluntariamente, colocar-se ao serviço da Armada, do Exército ou da Força Aérea e, afinal, de Portugal.

O resultado: a diminuição da dignidade que, historicamente, acompanha a condição militar, bem como o seu status social, bem como maior precariedade laboral dos militares que servem em regime de contrato.

O chamamento para as fileiras de jovens que, em virtude da estrutura e da conjuntura nacionais, não procuraram, primeiramente, as FA (muitas vezes, oriundos de situações laborais instáveis, difíceis ou inexistentes) determina que, ao adquirirem competências no meio militar, elas são prontamente descartadas neste facto supracómico: que quanto mais experiência se arrecada nas Forças Armadas, mais próximo se está de deixá-las(!). Mormente, contra vontade própria e contra o interesse público, que deveria ter ao seu serviço um capital humano motivado, competente, experiente e que, no que depende exclusivamente do actual enquadramento legal, não tem nos seus homens e mulheres, nenhuma destas qualidades.

Afinal, o investimento no potencial humano dos oficiais, mas também sargentos e – convém lembrar – a quase totalidade das praças das FFAA, vê-se gorado, quando trocado por novas formações e, enfim, o refazer de competências desperdiçadas.

Donde se retira que o barato, definitivamente, sai caro.

Em conclusão, vemo-nos obrigados a constatar, uma vez mais, o óbvio: que nada disto, para mal da Nação e daqueles que a servem, faz sentido.

- ***Aproveitamento indevido dos militares em regime de RC, onde se assiste ao usufruto das suas valências, adquiridas fora da Defesa Nacional e não lhes conferindo qualquer recompensa equitativa;***
 - *São ou não, considerados militares aqueles que prestam serviço em regime de contrato?*
 - *É ou não, aplicável a estes militares o RDM e o CJM?*
 - *Fará sentido fazer uma aplicação seletiva das regras militares, nomeadamente, fará sentido aplicar-se as mesmas sanções aos*

militares em RC que às aplicáveis aos militares do QP, sendo que não são aplicáveis àqueles os benefícios destes últimos?

- ***Porque é que os militares RC beneficiam do vínculo definitivo ao Estado (para efeitos de concursos públicos de recrutamento), apenas nos últimos 6 meses do contrato e nos 2 anos de RD³?***

Segundo o EMFAR, os militares em RC estando no estado de efectivos são equiparados aos militares dos QP's, sendo-lhe igualmente aplicados o RDM e CJM. No entanto, quanto à definição dos deveres e direitos para militares em RC, nada é referido (partindo do pressuposto que se deverá remeter aos deveres e direitos do capítulo geral). No entanto, no capítulo/livro referente aos QP's são discriminados os deveres e direitos de militares QPs. Nomeadamente no que toca à progressão de carreira e formação.

Ressalvamos que no que concerne à formação, o regulamento de incentivos não proporciona soluções a quem já tenha um curso do ensino superior (mais um assunto que poderá, e deverá, ser colocado em cima da mesa).

De acordo com o Regulamento de beneficiários do IASFA (Decreto-Lei nº 193/2012, artigo 4º) os beneficiários deste instituto são QPs, alunos em cursos destinados à formação de QPs e deficientes das FA. Contudo, segundo o recibo de vencimento o desconto associado ao IASFA para RC's é igual ao dos QP's, pelo que não faz qualquer sentido os militares RC's serem excluídos do apoio social aos militares.

A maioria de Oficiais RCs não conseguirão, no final do contrato, usufruir dos incentivos do IEFP para emprego "jovem" ou programa "jovens" empresários, pois estes apoios aplicam-se a indivíduos com idade não superior a 30 anos. Para compensar este facto, este prazo deveria passar a pelo menos 3 anos.

- ***É ou não necessário a prestação de serviço militar em RC?***
 - ***Formam as academias militares com todas as valências necessárias à FA?***

³ Este prazo de 6 meses está estipulado no artigo 49º do decreto-lei 320: "Os militares em situação de RC e RV têm direito, salvo disposição mais favorável do presente Regulamento e desde que não haja inconveniente para o serviço, a habilitar-se nos últimos seis meses da vigência do contrato aos incentivos aos quais têm direito depois de findo o período de serviço."

A Escola Naval/Academias atualmente não formam os meios humanos suficientes para fazer face ao que é necessário. Por isso há necessidade de abrir cursos especiais de formação para diversas áreas, tais como engenharias, direito, arquitectura, psicologia, educação física, entre outras.

- ***Há ou não intenção de se avançar para a implementação de um contrato de longa duração?***
 - ***Se sim, em que moldes?***
 - ***Quais serão as suas condições?***
 - ***Qual será o futuro daqueles que terminem o contrato de longa duração?***
 - ***Serão integrados na administração?***
 - ***Serão deixados à sua mercê com pelo menos 40 anos de idade?***

Há duas realidades, que na nossa análise nos parecem distintas, a dos militares com especialidades militares/arma (CFO) e os militares especialistas nas suas áreas de formação civil (CEFO)⁴. Para os primeiros o regresso ao mercado de trabalho poderá ser agravado tendo em conta a falta de compatibilidade com funções a desempenhar no mundo civil. Um exemplo que poderá ser esclarecedor desta situação: Um oficial de **I**nfantaria com 40 anos, provavelmente instrutor, quer em recrutas, quer em especialidades mais concretas que envolvam armamento, irá acumular conhecimento militar e técnico e sairá das fileiras com uma carreira trilhada numa área que pouca compatibilidade terá com funções civis. Este tipo de situações têm que ser acauteladas por ponderosas razões: a empregabilidade do militar, o investimento feito num elemento que depois sairá das fileiras, lançar para o mundo civil alguém com conhecimentos militares que devem estar exclusivamente ao serviço das forças de segurança e defesa. Por outro lado, os oficiais oriundos do CEFO têm funções com maior aplicabilidade na sociedade civil e poderão ser reconduzidos para a administração pública e autarquias. No entanto, deveria ser criado um quadro de oficiais técnicos superiores (independentemente da área), pois as suas funções diferem das dos seus pares ligados à componente operacional e que em termos de progressão de carreira deveriam ser

⁴ Designação utilizada pelo Exército nos Cursos de Oficiais Contratados

parametrizadas de formas distintas (relacionadas com exercício da função técnica e não com a componente militar)

Caso os contratos de longa duração sejam a primeira opção governamental, em vez da entrada para os QP, que quanto a nós seria a solução mais adequada, as condições de empregabilidade e o regresso à vida civil deverão ser pontos que o governo, em momento algum, poderá deixar de ter em conta.

Quais serão as suas condições?

Após os 18 anos de contrato, o militar que então passa para a disponibilidade, terá uma idade, sobretudo nas categorias de sargentos e oficiais, superior a 40 anos. Terá que haver um cuidado acrescido com o reingresso no mercado de trabalho civil destes elementos. Que tipos de apoio terão? Serão integrados na administração pública, polícias ou outras forças de segurança? Serão deixados à sua mercê com pelo menos 40 anos de idade?

Para que os contratos de longa duração não sejam do ponto de vista social causadores de graves problemas, propomos que os militares oriundos do RV/RC tenham entrada direta na função pública num escalão de paridade com o que tinham durante a vida militar.

Exemplos:

Cabo Adjunto/ Primeiro-Marinheiro – Assistente Operacional ou Assistente Técnico (consoante o tipo de especialização) e no escalão de vencimento correspondente ao que tinha durante a vida militar.

Primeiro-Sargento – Categoria de Assistente Técnico e no escalão de vencimento correspondente ao que tinha durante a vida militar.

Capitão/ Primeiro-Tenente – Categoria de Técnico Superior e no escalão de vencimento correspondente ao que tinha durante a vida militar.

Relativamente à progressão de carreira, é outra das nossas preocupações. Um oficial com 18 anos de serviço tem condições temporais para ascender a oficial superior. As Forças Armadas terão oficiais superiores contratados? Estes frequentarão os CPC e os CPOS conjuntamente com os seus pares do QP? Haverá a alternativa de progressão horizontal com um limite de carreira? Serão novamente os Oficiais RC alvo de desigualdade na progressão, com maior período de tempo nos respetivos postos?

Ao explorar esta hipótese, dos contratos de longa duração, parece-nos viável o ingresso destes quadros nas forças de segurança (PSP, GNR, SEF...)

Neste caso, com entrada direta e com a obrigatoriedade de frequentar uma formação (com moldes a definir) para que possam ser reintegrados numa destas forças (sempre em paridade com o posto e nível remuneratório).

Durante este período de 18 anos os oficiais RC terão quanto tempo de serviço mínimo, sem que tenham de indemnizar as Forças Armadas (Entidade Empregadora) para que possam sair das fileiras.

- ***Indemnizações por cessação do vínculo, fundado nas mais variadas situações, nomeadamente, frustração das expectativas fundamentamente criadas em função das informações disponibilizadas pelos Ramos.***
 - ***No caso de haver lugar a pagamento de indemnizações por parte dos militares que pretendam cessar o vínculo, onde se encontra previsto as regras aplicáveis?***
 - ***A existirem regras, serão as mesmas capazes de permitir ao militar perceber, desde logo, qual o valor que terá de pagar?***

Indemnizações por cessação do vínculo, fundado nas mais variadas situações, nomeadamente, frustração das expectativas criadas em função das informações disponibilizadas pelos Ramos.

No caso de haver lugar a pagamento de indemnizações por parte dos militares que pretendam cessar o vínculo, onde se encontram previstas as regras aplicáveis?

Os Ramos não disponibilizam esta informação e há disparidades entre ambos. O candidato a futuro militar, deverá ter toda esta informação, com os valores tabelados durante o período de candidatura.

Parece-nos exagero que a prestação de serviço mínimo seja de dois anos, tendo em conta o tempo de formação que os ramos dispensam aos Oficiais RC, pois a formação dos oficiais CEFO do Exército é de 4 meses e na marinha de 2 meses.

Com a possibilidade da entrada em vigor dos contratos de longa duração qual será o cálculo da indemnização? Seguirá os mesmos moldes dos contratos de 6 anos? O militar

terá de fazer 2 anos de serviço mínimo para que não tenha de ressarcir as Forças Armadas com a saída?

A saída do militar das fileiras dá-se variadíssimas vezes pelo facto das suas funções não se coadunarem nem com o posto, nem com a sua especialidade (mesmo nos oficiais técnicos), provocando um sentimento de descontentamento e de engano permanente. Mesmo nestes casos, em que o militar é defraudado nas suas perspetivas pessoais e profissionais é forçado ao pagamento de uma indemnização à instituição. As Forças Armadas como entidade empregadora não devem, em momento algum, ludibriar os seus elementos nem utilizar uma argumentação falaciosa para a captação de mais homens para as suas fileiras.

- ***Qual o motivo que preside à preferência pela contratação de pessoal civil para o QP, em detrimento de militares, para o desempenho das mesmas funções.***
 - ***Somos ou não, Forças Armadas?***
 - ***Somos ou não, militares?***

A contratação de pessoal civil para desempenhar funções para o qual existem militares com o mesmo tipo de formação académica tem acontecido. Pelo que não se está a aproveitar os recursos internos, o que provoca claramente gastos desnecessários na contratação, na abertura de concursos e gasto de tempo.

Um militar que tenha formação adequada ao cargo, adapta-se claramente melhor que uma pessoa que vem de fora do meio militar e que pode não se enquadrar no espírito militar.