



Associação Nacional dos Sargentos da Guarda

CADERNO REIVINDICATIVO

Exma. Senhora Ministra da Administração Interna, Dra. Maria Lúcia Amaral

Lisboa, 28 de julho de 2025

Nota n.º28/2025

Associação Nacional dos Sargentos da Guarda (ANSG)

Nota Introdutória

Tendo em consideração as fortes repercussões para a generalidade dos militares da Guarda e, em especial, para os Sargentos, decorrentes da vigência do Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMGNR), aprovado em 2017, por força do Decreto-Lei n.º 30/2017 — diploma que se revelou objetivamente como um instrumento altamente lesivo para o desenvolvimento das carreiras na GNR, com especial severidade para os Sargentos, categoria notoriamente mais prejudicada nestes oito anos de vigência —, importa apresentar o presente Caderno Reivindicativo, que visa corrigir um conjunto de injustiças consolidadas por ineficiência e má construção legislativa.

Acresce que se impõe, com carácter de urgência, a revisão do Regime Remuneratório dos Militares da GNR, aprovado em 2009 pelo Decreto-Lei n.º 298/2009, cuja vigência se aproxima dos 16 anos. Tal situação tem conduzido ao empobrecimento dos militares da Guarda e a uma acentuada perda de poder de compra. Verificam-se hoje sinais preocupantes que remetem para tempos passados. Casos recentes fazem temer a propagação de fenómenos de corrupção, assim como a prática de atividades incompatíveis com o decoro e a exigência da função, fenómenos que não podem ser dissociados das crescentes dificuldades de recrutamento para as Forças de Segurança — o que se reflete, inevitavelmente, na qualidade do serviço prestado ao cidadão e a uma sociedade moderna e cada vez mais exigente.





1. Revisão do EMGNR e Paridade Policial

A alteração estatutária de 2017 não foi acompanhada pela necessária revisão do Regime Remuneratório dos Militares da GNR (RRMGNR), aprovado em 2009. A tabela remuneratória encontra-se hoje completamente desajustada face às alterações estatutárias, resultando em:

- Aumento do tempo mínimo de permanência em postos, sem posições remuneratórias suficientes;
- Desvalorização generalizada dos suplementos remuneratórios, após 16 anos sem qualquer indexação ou atualização;
- Prejuízo evidente face aos profissionais da PSP, cuja tabela salarial foi revista em 2015, em simultâneo com o novo Estatuto profissional (Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19/10).

A Guarda e os seus Sargentos, não obstante a sua condição militar e a exigência suplementar que dela decorre, devem ser considerados, do ponto de vista funcional, numa perspetiva policial — com identidade e organização próprias — não como um ramo das Forças Armadas, mas como uma Força de Segurança com comando próprio e autónomo. Esta visão foi politicamente assinalada e reconhecida formalmente com a nomeação, em 2023, de um Comandante-Geral oriundo da Instituição.

Precisamente nesses termos, importa salientar que as funções exercidas pelos Sargentos da GNR são funções de comando e chefia policial, operacional, em linha com as desempenhadas pelos Chefes da PSP — com os quais se exige paridade remuneratória e de desenvolvimento de carreira. A colagem funcional anterior às Forças Armadas encontra-se desajustada da realidade policial da GNR e carece de urgente correção. Embora a GNR seja uma instituição de natureza militar, os seus militares exercem missões e funções de Polícia, em paridade absoluta com os seus colegas de profissão na PSP.

2. Estrutura de Carreira e Promoções

A estrutura da carreira de Sargentos da GNR deve ser simplificada, modernizada e ajustada às funções de comando e chefia operacional:



- Assume especial urgência a simplificação da carreira de Sargento, através da extinção do posto de Sargento-Ajudante, fundindo-o com o posto de Sargento-Chefe. Tal permitirá eliminar redundâncias funcionais atualmente existentes entre os dois postos, bem como a exigência de colocações repetidas e desnecessárias, que apenas prejudicam o serviço e a vida familiar dos envolvidos;
- Afigura-se imperioso promover uma valorização justa da carreira de Sargento, possibilitando o recrutamento dos melhores Guardas, através da atratividade e do reconhecimento interno desta carreira;
- É igualmente necessário alargar as funções do Sargento-Mor, atribuindo-lhe responsabilidades no Estado-Maior das Unidades, como Adjunto da Chefia de Operações, Investigação Criminal, Proteção Ambiental, entre outras, bem como funções de Comandante de Subdestacamento. Importa rentabilizar a experiência profissional acumulada ao longo de 30 anos de carreira em funções de comando e chefia policial e operacional de primeira linha de intervenção — considerando a experiência acumulada no policiamento comunitário e as funções já exercidas, nomeadamente de comando de Posto, de Pelotão operacional, de chefia de Núcleos de Investigação Criminal, de Proteção Ambiental e de formação. Este alargamento é premente e essencial, também como correspondência funcional às chefias intermédias da PSP (Chefes Coordenadores), permitindo que esta posição represente, efetivamente, o topo da carreira para os Sargentos-Mores;
- Impõe-se a criação de condições de progressão na carreira de Sargentos. Infelizmente, ao contrário do que ocorre no topo da carreira de Oficiais da GNR — onde cerca de 10% dos Oficiais são Coronéis — tal não se verifica entre os Sargentos. É urgente que exista paridade no seio da Guarda entre categorias, assegurando que 10% dos Sargentos possam atingir o posto de Sargento-Mor, e não apenas 4%, como se verifica atualmente. Note-se que, no topo da carreira dos Sargentos da GNR, existem apenas 101 Sargentos-Mores, num universo de 2.400 Sargentos. Já na congénere PSP, na categoria equivalente de Chefes, existem aproximadamente 600 Chefes-Coordenadores (topo), num universo de 2.100 Chefes.

A carreira deverá:





- Assegurar progressões com valorização salarial efetiva;
- Reposicionar o militar na posição remuneratória imediatamente superior, em caso de promoção, sempre que já aufera o valor da primeira posição do novo posto — pois, de contrário, não existe uma verdadeira promoção;
- Garantir que a promoção a Sargento-Mor represente uma valorização remuneratória real, impedindo o efeito perverso que se verifica atualmente: para ter o orgulho de ser promovido a Sargento-Mor (topo da carreira), o militar tem de aceitar uma transferência e, ainda assim, passar a auferir menos vencimento (com impacto também na reforma), por deixar de receber todos os suplementos remuneratórios. Tal situação constitui uma inversão hierárquico-retributiva única na GNR — e, crê-se, sem paralelo em todo o aparelho de Estado;
- Assegurar que as funções a exercer valorizam e aproveitam a experiência acumulada e as funções anteriormente desempenhadas, nomeadamente de comando de Posto, comando operacional, chefia técnica ou formação.

3. Ingresso, Formação e Qualificação

A ANSG defende um ingresso mais qualificado na carreira de Sargento, através de:

- Exigência de um tempo mínimo de 5 anos de serviço no posto de Guarda como condição obrigatória para o acesso ao concurso e frequência do Curso de Formação de Sargentos da GNR (CFS). Ao Sargento não basta o saber/saber: enquanto responsável pelo comando direto e pela coordenação do serviço prestado ao cidadão, deve dominar o saber/fazer;
- Valorização do CFS para o nível 6 do Quadro Nacional de Qualificações (Licenciatura), reconhecendo adequadamente o percurso formativo e correspondendo às funções de elevada exigência que o Sargento vai desempenhar — desde o comando e coordenação do policiamento de proximidade até à chefia na investigação criminal.





4. Regime de Reforma

A reforma dos militares da Guarda deve ser reavaliada com urgência e com prioridade política:

- Decorrente das especificidades da missão, impõe-se a reposição de um regime próprio no cálculo da pensão de reforma, um cálculo mais justo e ajustado ao desgaste físico e psicológico inerente à carreira dos militares da GNR — realidade que, no passado, era devidamente compensada por um regime próprio de cálculo. Vincar que os militares da GNR nunca viram reconhecido o direito legal enquanto profissão de desgaste rápido, regime esse com especificidades que devem ser devidamente acauteladas, no mínimo através de um mecanismo próprio do cálculo da sua pensão de reforma;
- Nesse sentido, é urgente a criação de um complemento de pensão que reflita as restrições e exigências da missão policial/militar ao longo de toda a carreira;
- A transição para a reserva foi alterada (55 anos de idade e 36 anos de serviço efetivo), representando a eliminação de direitos anteriormente existentes, sem qualquer compensação correspondente, pois os militares da GNR viram eliminada a bonificação de aumento do tempo de serviço de 15% que vigorou até 2017.

5. Suplementos e Remuneração

A proposta da ANSG exige:

- Revisão e atualização urgente da tabela remuneratória dos militares da Guarda, com 16 anos de vigência, fazendo face ao aumento da inflação, bem como do salário mínimo nacional que, não teve qualquer reflexo na tabela remuneratória dos militares da GNR, com acentuada perda de poder de compra, facto que sustenta a enorme falta de atratividade da carreira da GNR;
- Atualização dos valores pagos a título dos suplementos remuneratórios existentes, bem como a criação de novos, face à evolução da missão da GNR e à aquisição de novas competências;





- Criação de um suplemento de comando para funções de comando e chefia intermédia, a atribuir a Oficiais (adjuntos de Comandante de Destacamento) e Sargentos (Adjuntos de Comandante de Posto ou de Subdestacamento, Chefes de Núcleos de Investigação Criminal, Proteção da Natureza e Ambiente, Secções de Prevenção da Criminalidade e Programas Comunitários, Comandantes e Adjuntos de Pelotões de Intervenção Rápida, Ordem Pública, Operações Especiais, Inativação de Explosivos, Cinotecnia, Proteção e Socorro, Sargentos rondantes ao dispositivo, supervisores de serviço das Salas de Operações, entre outras funções de comando e coordenação policial), em igualdade com os Chefes da PSP, os quais recebem hoje, por estas funções, o suplemento de comando no valor de 73,90 €, inexistente na GNR;
- Atribuição de suplemento de residência sempre que não exista alojamento digno fornecido pelo Estado;
- Manutenção dos suplementos durante os períodos de formação, quer na qualidade de formador, quer como formando, considerando que o militar se encontra em formação exclusivamente por interesse do serviço público e da GNR, pelo que, não faz qualquer sentido que os militares da GNR vejam o seu vencimento diminuído de forma drástica, o que afeta o agregado familiar;
- Atribuição do suplemento de escala a todos os militares com o posto de Sargento-Mor que desempenhem funções de Adjunto de Comando de Unidade ou funções similares no Comando-Geral, Secretaria-Geral da Guarda, ou nos Departamentos e Direções dos Órgãos Superiores de Comando e Direção. Esta manutenção justifica-se pela inerência e exigência das funções que exercem, bem como pela sua permanente disponibilidade para acompanhar os respetivos Comandantes e Diretores nas tarefas de coadjuvação que desempenham de forma regular, independentemente da hora ou dia da semana. De referir que, atualmente, às funções de Comandante de Destacamento e de Comandante de Posto, já é assegurado este suplemento exatamente nestes moldes — isto é, independentemente da execução de serviço de escala, por inerência das suas funções. Esta medida não apresenta grande impacto orçamental, uma vez que estamos a falar de um universo de aproximadamente 30 Sargentos-Mores, cujas funções de elevada responsabilidade e importância, justificam esta resolução legal, mitigando uma desigualdade absolutamente desmotivadora.



- Integração, no regime remuneratório, das condições de atribuição de ajudas de custo e cedência de transporte, matérias atualmente dispersas em diplomas legais avulsos e desatualizados desde 1985, sendo que, também os valores pagos a título de ajudas de custo não são revistos desde 2010, sendo urgente a sua revisão;
- Atualização e equiparação dos valores pagos a título do Suplemento por serviço e risco nas forças de segurança, compatibilizando o mesmo com o Suplemento de missão pago na Polícia Judiciária, aos funcionários da carreira de Inspeção (investigação Criminal);
- Atualização do subsídio de alimentação, vincar que o valor que hoje é pago não permite aos militares da Guarda tomar uma refeição, face aos valores praticados no mercado;
- Aplicação dos descontos para a SAD apenas em 12 meses por ano (sem aumento do valor mensal), e eliminação da incidência sobre o suplemento por serviço e risco nas Forças de Segurança, considerando tratar-se de uma injustiça flagrante. Esta medida, além de justa, é financeiramente viável, como demonstra o significativo superavit da SAD/GNR nos últimos anos.

6. Alojamento e Condições de Vida

A revisão do EMGMR deve:

- Repor o direito garantido ao alojamento em quartéis, revogando a fórmula “sempre que possível” constante do artigo 26.º do EMGMR;
- Assegurar que a inexistência de alojamento seja compensada com um suplemento de residência justo, fixado em diploma próprio (de acordo com a oferta de mercado);
- Reforçar as condições sociais e familiares dos militares movimentados por motivo de colocação por imposição de serviço.

De referir que, às Forças Armadas Portuguesas, é assegurado alojamento condigno — tratamento compatível com a sua condição militar e com a respetiva categoria profissional.

Ser militar é uma condição estatutária única, independentemente da Instituição a que se pertence, sendo o alojamento uma premissa basilar da condição militar que jamais pode ser alienada.





7. Representação Associativa e Justiça Fiscal

A ANSG defende, em linha com a recente recomendação da União Europeia ao Estado Português:

- O reconhecimento do direito à negociação coletiva para as Associações Socioprofissionais da GNR, que permita a defesa efetiva dos interesses dos trabalhadores militares da Guarda, à semelhança do que acontece com os sindicatos da PSP. Está em causa um direito claramente equivalente e comum entre servidores das Forças de Segurança, não podendo os trabalhadores militares da GNR continuar a ser discriminados. Esta reivindicação não se confunde com o direito à greve — cuja inexistência é compreendida e aceite pelos Sargentos, enquanto militares —, tratando-se tão somente da consagração da representatividade dos trabalhadores, através da possibilidade de negociação com o Governo;
- A definição de uma percentagem mínima de representatividade, relativamente ao universo (multicategorial ou categorial) que as Associações Socioprofissionais representam, para que estas possam aceder ao direito à negociação coletiva. Essa percentagem não deverá ser inferior a 5%;
- A dedutibilidade, em sede de IRS, das quotas pagas às Associações Socioprofissionais da GNR, corrigindo a atual discriminação fiscal flagrante face aos profissionais da PSP e da PJ. Trata-se de uma desigualdade injustificada do ponto de vista legal e moral. Com efeito, as quotas pagas às Associações da GNR são hoje tratadas como meros donativos — ignorando-se os fins de representação dos trabalhadores prosseguidos por estas estruturas —, o que constitui uma discriminação clara dos trabalhadores da Guarda face aos demais trabalhadores do Estado.

8. Propostas Legislativas Específicas (Revisão do EMGNR)

A ANSG apresentou ao Ministério da Administração Interna, em 13/01/2025, através do seu Ofício n.º 07/2025 — posteriormente complementado com o Ofício n.º 08/2025, de 21/01/2025 — propostas claras e concretas de alteração legislativa, nomeadamente:





- Revisão dos artigos 18.º (direitos sindicais), 22.º (pensão), 26.º (alojamento e transporte), 32.º e 55.º (estrutura da carreira), e dos artigos 117.º e 216.º a 230.º (estrutura da carreira de Sargentos);
- Inclusão de uma disposição transitória clara, para a extinção do posto de Sargento-Ajudante, garantindo justiça relativa e salvaguarda da antiguidade na fusão com o posto de Sargento-Chefe, conforme consta da proposta apresentada ao MAI em 13/01/2025;
- Evolução da certificação do Curso de Formação de Sargentos (CFS), com a sua valorização para o nível 6 (Licenciatura) do Quadro Nacional de Qualificações;

Nota Final

A ANSG reafirma a sua total disponibilidade para participar neste processo negocial com seriedade, responsabilidade e lealdade institucional, tendo como único objetivo a dignificação da carreira dos Sargentos da Guarda Nacional Republicana — uma categoria profissional que hoje atravessa momentos de grande pressão e desmotivação, fortemente afetada pela estagnação da sua carreira e pela falta de atratividade dos respetivos vencimentos, os quais não se coadunam com o grau de responsabilidade e com o papel fundamental que os Sargentos desempenham no seio da GNR.

A par desta realidade, os Sargentos anseiam por um desenvolvimento de carreira digno e adequadamente assegurado. É hoje evidente um sentimento generalizado de injustiça face à ausência de paridade interna, evidenciada na forma desigual como os mapas de pessoal militar foram revistos nos anos de 2022, 2023, 2024 e 2025 — anos em que as carreiras de Oficiais e de Guardas beneficiaram de um incremento significativo de lugares, sem reflexo equivalente na carreira dos Sargentos.

Os Sargentos aguardam atentamente pela revisão do mapa de pessoal militar para o ano de 2026, que ocorrerá até agosto, expectantes que seja feita justiça, com o aumento de lugares no posto de Sargento-mor para 10% do total de toda a categoria, ou seja um acréscimo de mais 139 lugares aos 101 hoje existentes, passando o posto de Sargento-mor a 240 lugares, facto de elementar justiça.





Por outro lado, também não existe atualmente paridade com as oportunidades de progressão oferecidas aos Chefes da PSP, nomeadamente no que respeita à valorização salarial e ao desenvolvimento de carreira. Refira-se, a título de exemplo, que a abertura recente de mais 200 lugares no posto de Chefe-Principal permitirá que todos os Chefes com 8 anos de serviço (tempo mínimo) possam ser promovidos, passando a auferir pelo nível remuneratório 25. Na GNR, um Sargento com os mesmos 8 anos nesta carreira, encontra-se ainda no posto de Primeiro-Sargento (base da carreira), posicionado no nível remuneratório 19 — existindo uma diferença salarial de aproximadamente 330 € mensais. Tal facto não se afigura minimamente aceitável face ao grau de complexidade funcional dos Sargentos da GNR (grau 3), bem como face ao nível de formação que possuem comparativamente com os Chefes da PSP, cuja formação não se encontra certificada, bem como apenas se encontram classificados com complexidade funcional de grau 2.

Do mesmo modo, conforme já referido anteriormente, o topo da Carreira de Chefes da PSP (Chefe-Coordenador), encontra-se hoje com um quadro de aproximadamente 600 lugares, uma diferença gritante face aos escassos 101 lugares existentes no posto de Sargento-mor da GNR.

Nunca como hoje a paridade policial entre Forças de Segurança assumiu uma importância tão vital.

Este processo representa uma oportunidade histórica para corrigir injustiças acumuladas, criar equilíbrio entre categorias, reforçar a atratividade da carreira policial e devolver aos Sargentos da GNR a confiança e o reconhecimento que legitimamente lhes são devidos.

Dignificação e Profissionalismo

O Presidente da Direção

Ricardo Filipe dos Santos Rodrigues