



## **ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE SARGENTOS**



**MEMORANDO – 16 DE JANEIRO DE 2023**

### **RAMMFA**

### **REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO MÉRITO DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS**

Portaria n.º 275/2022 de 14 de Novembro (1ª alteração ao RAMMFA)

## **POBRE, LASTIMÁVEL, MEDÍOCRE E PUNITIVO!**

Com este trabalho, pretende-se avaliar as alterações que foram feitas ao RAMMFA, com a entrada em vigor em 15 de Novembro de 2022, da Portaria n.º 275/2022 de 14 de Novembro e publicada no Diário da República, 1ª série, nº 219 de 14 de Novembro de 2022.

De referir que esta Portaria é da responsabilidade do Ministério da Defesa Nacional e foi assinada (aprovada) pela Ministra da Defesa Nacional, Maria Helena Chaves Carreiras, no dia 24 de Outubro de 2022.

O trabalho produzido a agora plasmado na 1ª alteração do RAMMFA considera-se, do ponto de vista da ANS:

**POBRE**, porque se perdeu a oportunidade de fazer uma alteração que corrigisse os muitos problemas existentes no RAMMFA e assim poder torná-lo mais justo, equilibrado e que contribuísse para a motivação do desempenho dos militares, aquando da sua aplicação;

**LASTIMÁVEL**, porque a chefia militar (Conselho de Chefes de Estado-Maior - CCEM) aprovou e propôs, à Ministra da Defesa Nacional, esta alteração ao RAMMFA que se limitou apenas a valorizar os louvores e a agravar o peso das penas disciplinares dos militares, o que em nada vai contribuir para a adesão às Forças Armadas;

**MEDÍOCRE**, porque o Grupo de Trabalho (GT) constituído no EMGFA (só por oficiais), tenha levado quase 3 anos para “apresentar” esta proposta de alteração ao RAMMFA, traduzindo-se a maioria dos artigos na simples troca de palavras ou frases, por outras, exactamente com o mesmo significado;

**PUNITIVO**, porque a alteração efectuada ao RAMMFA na avaliação disciplinar (AD), particularmente nas punições, sofreu um brutal aumento (entre os 400% e os 600%) que pode inviabilizar a possibilidade de o militar ser reabilitado na perspectiva de continuar a progredir na carreira, e assim contribuir para a quebra de disciplina e coesão dos militares das Forças Armadas.

De referir, ainda, que esta Portaria que faz a 1ª alteração ao RAMMFA, é o resultado do trabalho (**POBRE, LASTIMÁVEL, MEDÍOCRE E PUNITIVO!**) realizado ao longo de cerca de 3 anos pelo GT constituído exclusivamente por oficiais nomeados pelos CEM (Chefes de Estado-Maior) de cada um dos Ramos (Marinha, Exército e Força Aérea) e, ainda, por elementos da Secretaria Geral do MDN, liderado directamente pelo Chefe da Divisão de Recursos (DIREC) do Estado-Maior-General das Forças Armadas (EMGFA), e que esteve sempre na dependência do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas (CEMGFA), Almirante Silva Ribeiro, que após conclusão dos trabalhos, em reunião do Conselho de Chefes de Estado-Maior (CCEM) aprovaram e fizeram a entrega da proposta à ministra da Defesa Nacional, da alteração (**POBRE, LASTIMÁVEL, MEDÍOCRE E PUNITIVA!**) do RAMMFA que, agora, está em vigor.

De referir, também, que a ANS (bem como as outras associações: AOFA e AP), **nunca integrou nenhum GT e em todo este longo processo de revisão** (quase 3 anos), apenas foi convocada para uma reunião, no EMGFA, no passado dia 14 de Julho de 2022, que na verdade foi uma triste “ouvição”, apenas e só para que pudesse constar no preâmbulo da Portaria que *“Foram ouvidas as associações profissionais de militares”*, passando uma errada ideia para os cidadãos em geral e para os militares em particular, que as APM concordaram, **o que não corresponde à verdade dos factos, pois, a ANS, não só não concordou, como se opôs à forma como estava a ser conduzido todo o processo de revisão do**

**RAMMFA e por isso nunca poderia aceitar, muito menos concordar com este POBRE, LASTIMÁVEL, MEDÍOCRE E PUNITIVO** trabalho produzido sobre o RAMMFA, que desde 15Nov22 passou a subjugar, ainda mais, os militares. (ver Comunicado nº17/2022 de 14Nov da ANS).

De referir, mais ainda, que por se ter perdido a oportunidade de alterar a Ponderação das Bases (Artigo 35º) do Sistema de Avaliação: aumentando o peso da Antiguidade no Posto (AP), aumentando o peso da Avaliação da Formação (AF), diminuindo o peso da Avaliação Individual (AI) e homogeneizando o peso dos louvores na Avaliação Disciplinar (AD), continuará a potenciar as ultrapassagens entre militares que, podendo existir, como excepção, se tornaram indesejável regra, como vimos acontecer!

De referir, igualmente, que dos 20 artigos alterados, **apenas num único artigo se pode afirmar que foi feita uma alteração “positiva”**. O Artigo 36º (**Metodologia e quantificação da antiguidade no posto**), pela salvaguarda da antiguidade dos militares aquando do processo de avaliação para as promoções por escolha, ao definir que o cálculo da antiguidade só começa a contar depois do tempo mínimo de permanência no posto, estabelecido no EMFAR. Anteriormente o militar com cerca de 11 anos (10 anos e 348 dias) no mesmo posto, atingia o valor 20 e, a partir daí, esse valor não sofria mais alteração mesmo que estivesse 12, 15, 20 ou mais anos nesse posto. Com esta alteração, para as promoções por escolha, ficou garantido aos militares mais antigos poderem estar mais que 11 anos no mesmo posto e manterem a diferença do peso dos pontos na antiguidade, relativamente a outros militares mais modernos. No caso dos Primeiros-sargentos, até aos 17 anos e 348 dias. Ainda assim, sabendo que na Marinha existem militares deste posto com mais de 20 anos de permanência no mesmo, o GT mostrou vistas curtas, falta de sensibilidade ou, pior, incompetência, caso argumente que desconhecia o facto!

De referir ainda que, lamentavelmente, as alterações feitas no Artigo 35.º (**Metodologia e quantificação da avaliação disciplinar**), onde a chefia militar passou a valorizar ainda mais os louvores atribuídos de Oficial Superior a General, ou seja, os militares se desempenharem funções/cargos cujo Comandante/Director/Chefe seja Oficial superior ou General terá sempre mais valor (mérito) que o militar que desempenha funções/cargos cujo Comandante/Director/Chefe seja Capitão ou de posto abaixo deste. Alteração profundamente negativa porque uma grande parte dos militares desempenha funções em que o Comandante/Director/Chefe tem o posto de Capitão ou inferior, bem como, ao longo da sua vida no activo, a maioria, nunca conseguirá desempenhar funções/cargos em Unidades, Estabelecimentos ou Órgãos (UEO) cujo Comandante/Director/Chefe seja General ou entidade superior.

De referir, por fim, **que o brutal aumento** da pontuação das penas disciplinares e criminais, é demonstrativo do que a chefia militar pretende com a **meritocracia**, pois, vem provar que a chefia militar não quer militares subordinados, mas contudo, leais, frontais e corajosos, como se espera que cada militar seja, mas, pelo contrário, pretende forçar com estas alterações que os militares sejam o contrário de tudo aquilo e se tornem **submissos, subservientes, conformados/resignados e bajuladores, à imagem e semelhança do que muitos, erradamente, fazem perante o poder político**. Com este brutal aumento, qualquer militar punido fica irremediavelmente impossibilitado de se reabilitar e poder continuar a aspirar a progredir na carreira.

Para concluir, não será, certamente, com esta alteração que se vai motivar e reter os militares que estão nas Forças Armadas, bem como contribuir para a adesão de novos. Também a disciplina e a coesão no seio dos militares ficarão ainda mais em causa com este **POBRE, LASTIMÁVEL, MEDÍOCRE E PUNITIVO** regulamento.

# REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO MÉRITO

## DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS (RAMMFA)

<u>Portaria nº 301/2016</u> <u>de 30 de Novembro</u>	<u>Portaria nº 275/2022</u> <u>de 14 de Novembro - 1ª Alteração</u>	<u>OBSERVAÇÕES</u>
<p>Artigo 5.º <b>Finalidade</b></p> <p>1 — O SAMMFA tem por finalidade determinar o mérito do militar, tendo em vista uma correta gestão dos recursos humanos nos ramos das Forças Armadas, designadamente quanto a:</p> <p>a) Recrutamento e seleção; b) Formação e aperfeiçoamento; c) Promoção; d) Progressão horizontal; e) Desempenho de cargos e exercício de funções.</p>	<p>Artigo 5.º [...]</p> <p>1 — [...] a) [...] b) [...] c) [...] d) [...] e) [...] f) Renovação contratual.</p>	<p>Acrescentada a alínea f) cujo objectivo é fazer a avaliação do mérito do militar aquando da renovação (ou não) do vínculo em RV/RC/RCE.</p>
<p>Artigo 7.º <b>Documentação do SAMMFA</b></p> <p>O SAMMFA tem como suporte os seguintes documentos:</p> <p>a) Ficha de Avaliação (FAV), comum aos ramos, que regista, no período considerado, os dados do militar, quantificáveis e não quantificáveis, relativos à avaliação das competências e ao potencial do avaliado, e que consta do anexo A do presente regulamento, do qual faz parte integrante; b) Documento de registo do currículo do militar, que integra os dados do processo individual, no tocante às bases do SAMMFA, com exceção da avaliação individual; c) Ficha de Avaliação do Mérito (FAM), que integra as bases avaliação individual, avaliação da formação, avaliação disciplinar e antiguidade no posto, e que constado anexo C do presente regulamento, do qual faz parte integrante.</p>	<p>Artigo 7.º [...]</p> <p>1 — O SAMMFA tem como suporte os seguintes documentos: a) [...] b) [...] c) [...]</p> <p>2 — O documento mencionado na alínea b) do número anterior pode ser substituído pelo acesso a sistemas de informação onde constem os elementos indicados no n.º 3 do artigo 39.º</p>	<p>Acrescentado o ponto 2 que remete para o n.º 3 do artigo 39º que corresponde aos averbamentos nos documentos de matrícula do militar (resumidos na ficha biográfica do militar).</p>
<p>Artigo 8.º <b>Acesso à documentação</b></p> <p>1 — A documentação relativa ao SAMMFA é tratada com a adequada reserva e sigilo no processamento da informação, sem prejuízo do conhecimento pelo avaliado do respetivo processo individual, da publicação de louvores, penas, resultados finais de cursos, concursos, provas, tirocínios, estágios ou outros elementos que devam ou possam ser do conhecimento</p>	<p>Artigo 8.º [...]</p> <p>1 — [...] 2 — [...] 3 — [...] 4 — O acesso à documentação relativa ao SAMMFA, disponibilizada em <u>suporte físico ou por via digital</u>,</p>	<p>Redefine o n.º 4, introduzindo o acesso à documentação poder ser efectuada em suporte físico</p>

<p>geral.</p> <p>2 — Os únicos ficheiros e registos do SAMMFA são os existentes sob a responsabilidade dos órgãos de administração de pessoal dos ramos, não sendo autorizada outra forma de arquivo de informação do sistema por qualquer outro órgão, entidade ou pessoa.</p> <p>3 — Enquanto decorrer o processo de avaliação, o acesso às FAV, ficheiros e registos, independentemente do respetivo suporte, é restrito às entidades e pessoas intervenientes no processo do SAMMFA, na fase e em actividades cuja competência lhes está atribuída.</p> <p>4 — O acesso à documentação relativa ao SAMMFA subordina -se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.</p>	<p>subordina -se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos, conjugado com o <a href="#">regime legal de protecção de dados</a>.</p>	<p>ou via digital. Introduz a lei sobre a protecção de dados.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 10.º <b>Princípios</b></p> <p>Os princípios da avaliação individual são os seguintes:</p> <p>a) É obrigatória e contínua e constitui uma <a href="#">atribuição</a> da hierarquia militar;</p> <p>b) Requer atenta observação dos militares a avaliar durante o período de tempo a que respeita, sendo independente de outras avaliações anteriores;</p> <p>c) O tempo mínimo de observação é de cento e vinte dias;</p> <p>d) É condicionada pela forma de prestação de serviço militar efetivo e pela categoria e posto;</p> <p>e) É sempre fundamentada e obrigatoriamente comunicada ao avaliado;</p> <p>f) A avaliação individual do militar que presta serviço fora da estrutura orgânica das Forças Armadas compete aos superiores hierárquicos de que depende, nos termos definidos neste regulamento;</p> <p>g) Nenhuma avaliação individual pode, por si só, determinar qualquer ato de administração de pessoal em matéria de promoções;</p> <p>h) As avaliações nitidamente divergentes, nos termos do artigo 87.º do EMFAR, são averiguadas por despacho do Chefe de Estado -Maior (CEM) do respetivo ramo.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 10.º [...]</p> <p>[...]</p> <p>a) É obrigatória e contínua e constitui uma <a href="#">prerrogativa</a> da hierarquia militar;</p> <p>b) [...]</p> <p>c) O tempo mínimo de observação é de 120 dias <a href="#">seguidos</a>;</p> <p>d) [...]</p> <p>e) [...]</p> <p>f) [...]</p> <p>g) [...]</p> <p>h) [...]</p> <p>i) É elaborada e processada com recurso ao sistema de informação que a suporta, excetuando-se os casos em que tal se revele inviável e haja concordância por parte do órgão de administração de pessoal do ramo.</p>	<p>Na alínea a) é substituída a palavra “atribuição” por “prerrogativa”. Tem exactamente o mesmo significado. Na alínea c) é acrescentada no fim, apenas a palavra “seguidos”. Acrescentada a alínea i) sem se entender o objectivo a alcançar! O que é que pode ser inviável? Como? Porquê?</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 14.º <b>Avaliação periódica</b></p> <p>1 — Estão sujeitos a avaliação periódica todos os militares na efetividade de serviço, com a exceção referida no artigo 2.º</p> <p>2 — Os militares que desempenhem cargos ou exerçam funções em regime de acumulação, nos termos previstos na lei, por mais de cento e oitenta dias, na estrutura orgânica ou fora dela, são avaliados nos mesmos termos da avaliação periódica pelo comandante, diretor ou chefe ao qual estão</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 14.º [...]</p> <p>1 — [...]</p> <p>2 — [...]</p> <p>3 — [...]</p> <p>a) [...]</p> <p>b) [Anterior alínea c).]</p> <p>c) [Anterior alínea d).]</p>	<p>O que deveria ser comum, continua a não se verificar, cada ramo tem as suas preferências de datas de avaliação.</p>

diretamente subordinados nesse cargo ou função, devendo a situação de acumulação ser expressamente mencionada na FAV.

3 — Não estão sujeitos a avaliação periódica os militares que se encontrem nas situações de:

- a) Licença para estudos;
- b) [Licença ilimitada](#);
- c) Inatividade temporária;
- d) Frequência de cursos de promoção;
- e) [Licença especial para exercício de capacidade eleitoral passiva](#).

4 — O período a que se refere a avaliação periódica reporta -se, em termos de tempo de observação do avaliador sobre o avaliado, a um período mínimo de cento e vinte dias.

5 — As datas a que dizem respeito as avaliações periódicas, são as constantes do seguinte quadro:

Situação	Marinha	Exército	Força Aérea
Quadro Permanente	<a href="#">1 de janeiro</a>	<a href="#">28 de fevereiro.— primeiro - sargento, segundo--sargento, e furriel;</a> 31 de março — major -general, brigadeiro -general, capitão e sargento -ajudante; 30 de abril — tenente--coronel e sargento -chefe; 31 de maio — coronel e major; 30 de junho — tenente, alferes e sargento -mor	30 de abril
Regime de Voluntariado e Regime de Contrato	<a href="#">1 de janeiro</a>	Na data de renovação de contrato	30 de abril
Outras modalidades em Regime de Contrato	<a href="#">1 de janeiro</a>	Anual, com data de referência do início do contrato	30 de abril

d) Frequência de curso que habilite ao ingresso nos quadros permanentes ou ao regime de contrato;

e) Frequência de cursos e ciclos de estudos, com duração superior a um ano, definidos por despacho do Chefe de Estado-Maior do respetivo ramo.

4 — O período a que se refere a avaliação periódica reporta -se, em termos de tempo de observação do avaliador sobre o avaliado, a um período mínimo de 120 dias seguidos.

5 — As datas a que dizem respeito as avaliações periódicas são as constantes do seguinte quadro:

[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	<a href="#">31 de dezembro</a>	<a href="#">31 de março</a>	[...]
[...]	<a href="#">31 de dezembro</a>	[...]	[...]
[...]	<a href="#">31 de dezembro</a>	[...]	[...]

Reestrutura as alíneas b); c); d); e); eliminando a “*Licença ilimitada*” e a “*Licença especial para exercício de capacidade eleitoral passiva*”. Deixam de ter avaliação periódica os militares em curso para QP ou RC (alínea d) e os militares em cursos e ciclos de estudos superiores a 1 ano, definidos pelo CEM (alínea e). O ponto 4 apenas acrescenta no fim, a palavra “*seguidos*”. No ponto 5, a Marinha passa as datas de avaliação do 1º dia do ano, para o último dia de cada ano e o Exército passa a fazer a avaliação de todos os militares QP na mesma data: 31 de Março; Na Força Aérea nada se alterou.

<p style="text-align: center;">Artigo 15.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Avaliação extraordinária</b></p> <p>1 — A avaliação extraordinária é elaborada sempre que:</p> <p>a) Seja determinada pelo Chefe do Estado -Maior-General das Forças Armadas (CEMGFA) ou pelo CEM do respetivo ramo;</p> <p>b) Qualquer dos avaliadores considere justificado e oportuno proceder a uma <u>reavaliação</u>;</p> <p>c) O militar termine o exercício de funções ou a execução de tarefas, com a duração mínima de cento e oitenta dias, em unidade, estabelecimento ou órgão diferente daquele em que está colocado, desde que estas não decorram da frequência de cursos ou estágios;</p> <p>d) O militar não possa ser sujeito a avaliação periódica e não tenha qualquer avaliação nesse ano;</p> <p>e) Em caso de licença planeada, de duração previsível superior a cento e oitenta dias, ligada ao regime de parentalidade.</p> <p>2 — A avaliação extraordinária é ainda elaborada, desde que tenha decorrido um período igual ou superior a cento e oitenta dias após a última avaliação, quando:</p> <p>a) Se verifique a transferência do avaliado;</p> <p>b) O avaliado transite para uma das situações previstas no n.º 3 do artigo anterior;</p> <p>c) <u>O militar do Quadro Permanente (QP)</u> passe à situação de reserva e deixe a efetividade de serviço;</p> <p>d) <u>O militar do QP, na situação de reserva, deixe a efectividade de serviço ou requeira a continuação na mesma.</u></p> <p>3 — Para o militar em regime de voluntariado e em regime de contrato, nas suas várias modalidades, desde que decorridos cento e oitenta dias sobre a última avaliação individual, tem lugar uma avaliação extraordinária nas seguintes situações:</p> <p>a) Para promoção;</p> <p>b) Para renovação de contrato;</p> <p>c) Quando requeiram a admissão noutra forma de prestação de serviço;</p> <p>d) Termine a prestação de serviço.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 15.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 — [...]</p> <p>a) [...]</p> <p>b) Qualquer dos avaliadores considere justificado e oportuno proceder a uma <u>avaliação adicional</u>;</p> <p>c) [...]</p> <p>d) O militar não possa ser sujeito a avaliação periódica e não tenha qualquer avaliação <u>desde a data estabelecida para a última avaliação periódica</u>;</p> <p>e) [...]</p> <p>2 — [...]</p> <p>a) Se verifique a transferência do avaliado <u>ou alteração do primeiro avaliador</u>;</p> <p>b) [...]</p> <p>c) O <u>avaliado ou o primeiro avaliador</u> passe à situação da reserva e deixe a efetividade de serviço;</p> <p>d) O avaliado ou o primeiro avaliador, na situação de reserva, <u>deixe a efetividade de serviço</u>;</p> <p>e) O avaliado, na situação de reserva, <u>requeira continuação na efetividade de serviço</u>.</p> <p>3 — [...]</p> <p>a) [...]</p> <p>b) [...]</p> <p>c) [...]</p> <p>d) [...]</p> <p>4 — Não estão sujeitos a avaliação extraordinária os militares que se encontrem nas situações de:</p> <p>a) Licença para estudos;</p> <p>b) Inatividade temporária;</p> <p>c) Frequência de cursos de promoção;</p> <p>d) Frequência de curso que habilita ao ingresso nos quadros permanentes ou ao regime de contrato;</p> <p>e) Frequência de cursos e ciclos de estudos, com duração superior a um ano, definidos por despacho do Chefe de Estado-Maior do respetivo ramo, com exceção das situações previstas na alínea a) do número seguinte.</p>	<p>No ponto 1, na alínea b) é alterada a palavra “<i>reavaliação</i>” por “<i>avaliação</i>” e é acrescentada no fim a palavra “<i>adicional</i>”.</p> <p>No ponto 1, a alínea d) sofre alteração, mas não mexe em nada com o que existia antes;</p> <p>No ponto 2, a alínea a) passa a incluir avaliação extraordinária se existir alteração do 1º avaliador;</p> <p>No ponto 2, na alínea c) a referência ao militar QP é alterada para “<i>avaliado</i>” e introduz o “<i>1º avaliador</i>”;</p> <p>No ponto 2, a alínea d) dá continuidade aos elementos alterados na alínea c) e o texto foi dividido o que originou a alínea e).</p> <p>Criado novo ponto 4 que define em</p>
--	---	---

que situações o militar não está sujeito a avaliações extraordinárias.

Artigo 17.º

**Primeiro avaliador**

1 — A determinação do primeiro avaliador baseia -se no princípio da subordinação direta do avaliado, devendo o seu escalão ser tão baixo quanto compatível com funções de comando, direção e chefia, sendo o seu posto e condições definidas na tabela seguinte:

Avaliados		Avaliadores		
		Marinha	Exército	FAP
Oficiais	Qualquer posto	Primeiro -tenente ou superior (ou segundo -tenente na qualidade de comandante).	Capitão ou superior (ou subalterno em desempenho de cargos a que corresponda posto igual ou superior a capitão, na qualidade de comandante).	Tenente ou superior.
	Superior a primeiro -sargentos	Sendo oficial, com pelo menos dois anos de serviço após a promoção a oficial.	Sendo oficial, capitão ou superior (ou subalterno em desempenho de cargos a que corresponda posto igual ou superior a capitão, na qualidade de comandante).	Sendo oficial, tenente ou superior.
Até primeiro -sargento	Sendo sargento, sargento -ajudante ou superior (ou primeiro -sargento em desempenho de cargos a que corresponda posto igual ou superior a sargento -ajudante) em exercício de funções de chefia técnica.		Sendo sargento, sargento-ajudante ou superior	
Praças	Qualquer posto	Sendo sargento, sargento-chefe ou superior, com pelo menos dois anos de serviço após a promoção	Sendo sargento, sargento -ajudante) em exercício de funções de chefia técnica.	Sendo sargento, sargento-ajudante ou superior

2 — Nos casos em que não é possível [respeitar o disposto o número anterior](#), o primeiro avaliador é designado pelo comandante, diretor ou chefe da

que situações o militar não está sujeito a avaliações extraordinárias.

Artigo 17.º

[...]

1 — O primeiro avaliador determina -se com base no princípio da subordinação direta do avaliado, sendo o seu posto e condições os indicados na tabela seguinte:

[...]		[...]		
		[...]	[...]	Força Aérea
[...]	[...]	[...]	Capitão ou superior (ou subalterno em desempenho de cargos a que corresponda posto igual ou superior a capitão, na qualidade de comandante), devendo o seu escalão ser tão baixo quanto compatível com <a href="#">funções de comando</a> , <a href="#">direção e chefia</a> .	Tenente ou superior.
	[...]		Sendo oficial, capitão ou superior (ou subalterno em desempenho de cargos a que corresponda posto igual ou superior a capitão, na qualidade de comandante) ou, sendo sargento, sargento-ajudante ou superior (ou primeiro-sargento em desempenho de cargos a que corresponda posto igual ou superior a sargento-ajudante) em exercício de funções de <a href="#">chefia técnica</a> , devendo o seu escalão ser tão baixo	Sendo oficial, tenente ou superior
[...]	[...]	[...]	Sendo sargento, sargento-ajudante ou superior (ou primeiro-sargento em desempenho de cargos a que corresponda posto igual ou superior a sargento-ajudante) em exercício de funções de <a href="#">chefia técnica</a> , devendo o seu escalão ser tão baixo	Sendo sargento, sargento-ajudante ou superior

Neste artigo, não existe qualquer tipo de igualdade. Cada um dos três ramos mantém diferenças significativas sobre os postos dos militares que podem ser 1º avaliador. O mais radical é a Marinha que não fez qualquer alteração ao que existia e mantém que qualquer Oficial pode ser 1º avaliador desde que tenha pelo menos 2 anos de posto. Nos Sargentos, só podem ser 1º avaliador os Sargentos-Chefes, ou superior, com pelo menos 2 anos de posto. O Exército pouca alteração fez a não ser referir para as [Oficiais funções de comando, direção e chefia](#) e para os



<p>respetiva unidade, estabelecimento ou órgão.</p> <p>3 — Compete ao primeiro avaliador:</p> <p>a) Promover, sempre que possível, com o avaliado:</p> <p>i) Reunião inicial, com a vista a realçar os critérios utilizados na avaliação;</p> <p>ii) Reuniões de acompanhamento, com vista a comunicar o nível do desempenho e incentivar o seu desenvolvimento e aperfeiçoamento;</p> <p>b) Preencher, obrigatoriamente, todos os campos da FAV de que é responsável, de acordo com as instruções nela constantes e o disposto neste regulamento, e elaborar um juízo ampliativo objetivo de modo a fundamentar a avaliação atribuída;</p> <p>c) Indicar as funções militares que considera mais adequadas às aptidões identificadas no avaliado;</p> <p>d) Emitir parecer sobre o potencial do avaliado, a ser considerado na avaliação complementar;</p> <p>e) Emitir parecer sobre a permanência do avaliado na unidade, estabelecimento ou órgão, a ser considerado na avaliação complementar;</p> <p>f) Fundamentar, obrigatória e objetivamente, a apreciação das competências que originaram uma avaliação desfavorável, bem como a atribuição de qualquer nível 5.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 40%;"> <p>quanto compatível com funções de <a href="#">comando</a>, <a href="#">direcção e chefia</a>, ou, sendo sargento, <a href="#">de chefia técnica</a>.</p> </td> </tr> </table> <p>2 — Nos casos em que <a href="#">não for exequível o cumprimento das condições definidas na tabela constante do número anterior</a>, o primeiro avaliador é designado pelo comandante, diretor ou chefe da respetiva unidade, estabelecimento ou órgão.</p> <p>3 — [...]</p> <p>a) [...]</p> <p>i) [...]</p> <p>ii) [...]</p> <p>iii) <a href="#">Reunião no final do período de avaliação</a>, tendo o avaliado a oportunidade de indicar as principais actividades desenvolvidas nesse período e a opinião sobre orientações de carreira.</p> <p>b) [...]</p> <p>c) [...]</p> <p>d) [...]</p> <p>e) [...]</p> <p>f) [...]</p> <p>g) <a href="#">Fundamentar, obrigatória e objetivamente</a>, a seleção das opções da avaliação do potencial Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade’ ou ‘Não aplicável’.</p>				<p>quanto compatível com funções de <a href="#">comando</a>, <a href="#">direcção e chefia</a>, ou, sendo sargento, <a href="#">de chefia técnica</a>.</p>	<p>Sargentos funções de chefia técnica.</p> <p>A Força Aérea apenas acrescentou a possibilidade de o Primeiro-Sargento poder ser 1º avaliador.</p> <p>O ponto 2 foi alterado, mas é igual ao que existia.</p> <p>No ponto 3, na alínea a) cria a subalínea iii) onde se prevê fazer reunião com o avaliado no final do período de avaliação.</p> <p>Cria a alínea g) que impõe a obrigatoriedade do 1º avaliador fundamentar a avaliação</p>
			<p>quanto compatível com funções de <a href="#">comando</a>, <a href="#">direcção e chefia</a>, ou, sendo sargento, <a href="#">de chefia técnica</a>.</p>			
<p style="text-align: center;">Artigo 18.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Segundo avaliador</b></p> <p>1 — O segundo avaliador é o militar de quem depende hierárquica ou funcionalmente o primeiro avaliador, tendo em regra, no mínimo, o posto de capitão -tenente ou major.</p> <p>2 — Não há segundo avaliador quando o primeiro avaliador:</p> <p>a) For oficial general;</p> <p>b) Estiver diretamente subordinado ao CEMGFA ou ao CEM do ramo;</p> <p>c) Estiver diretamente subordinado a vice –almirante (VALM)/tenente - general (TGEN) e tal for definido pelo CEMGFA ou pelo CEM do respetivo ramo;</p> <p>d) For titular de cargo situado no topo da hierarquia funcional de uma</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 18.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 — [...]</p> <p>2 — [...]</p> <p>a) [...]</p> <p>b) [...]</p> <p>c) [...]</p> <p>d) [...]</p> <p>3 — [...]</p> <p>a) Emitir um parecer respeitante ao potencial do avaliado comparado com o potencial <a href="#">percecionado no universo dos outros militares do mesmo posto</a>, a ser considerado na</p>	<p>As alterações introduzidas nas alíneas a) e b) do ponto 3, não alteram a interpretação do que já existia, limitando-se a substituir palavras para manter o que já existia, sendo</p>				

<p>entidade não inserida na estrutura das Forças Armadas.</p> <p>3 — Compete ao segundo avaliador:</p> <p>a) Emitir um parecer respeitante ao potencial do avaliado e indicar a sua <a href="#">posição relativa entre os militares do mesmo posto</a> que evidenciaram potencial acima dos pares, a ser considerado na avaliação complementar;</p> <p>b) Pronunciar -se sobre a forma como o primeiro avaliador apreciou os avaliados do mesmo posto, considerados no seu conjunto;</p> <p>c) Pronunciar -se quanto ao modo como o primeiro avaliador apreciou o avaliado.</p>	<p>avaliação complementar;</p> <p>b) Pronunciar-se quanto ao modo como o primeiro avaliador apreciou o avaliado, fundamentando quando considerar essa apreciação subavaliada ou sobreavaliada;</p> <p>c) <a href="#">Fundamentar, obrigatória e objetivamente</a>, a seleção das opções da avaliação do potencial ‘Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade’ ou ‘Não aplicável’.</p>	<p>que a alínea b) incorpora o texto da alínea c). Já na alínea c) foi criado novo texto que impõe ao 2º avaliador, a obrigatoriedade de fundamentar, objetivamente, a avaliação.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 19.º <b>Comandante, diretor ou chefe</b></p> <p>Ao comandante, diretor ou chefe da unidade, estabelecimento ou órgão, compete:</p> <p>a) Promover com os avaliadores subordinados as reuniões tidas por convenientes para o estabelecimento de orientação que contribua para a desejada uniformização do processo da avaliação e para a consequente equidade desta;</p> <p>b) Homologar a avaliação dos militares seus subordinados que integram a estrutura orgânica que comandam, dirigem ou chefiam, exceto quando for avaliador.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 19.º [...]</p> <p>1 — Ao comandante, diretor ou chefe da unidade, estabelecimento ou órgão, compete:</p> <p>a) [...]</p> <p>b) [...]</p> <p>2 — Por <a href="#">despacho do CEM</a> do respetivo ramo, pode ser autorizada ao comandante, diretor ou chefe da unidade, estabelecimento ou órgão a <a href="#">delegação da competência</a> referida na alínea b) do número anterior no seu inferior hierárquico imediato, adjunto ou substituto, nas situações em que <a href="#">este não é avaliador</a>.</p>	<p>Este artigo é dividido em 2 pontos. O ponto 1 tem a redacção anterior e o novo ponto 2 prevê, por despacho do CEM, a possibilidade do Cmdt/Dir/Chf poder delegar (nomear) competência de homologação da avaliação dos militares, desde que não seja avaliador.</p> <p><b>Mais um artigo que fica ao livre arbítrio do CEM</b></p>
<p style="text-align: center;">Artigo 20.º <b>Competências</b></p> <p>1 — Na avaliação do desempenho apreciam -se as seguintes competências:</p> <p>a) Adaptabilidade;</p> <p>b) Autodomínio;</p> <p>c) Comunicação;</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 20.º [...]</p> <p>1 — [...]</p> <p>a) [...]</p> <p>b) [...]</p> <p>c) [...]</p> <p>d) [...]</p>	<p>Este artigo perde o ponto 7, porque o texto do ponto 5 é eliminado, passando o texto do ponto 5 a</p>

<p>d) Cultura geral;  e) Cultura militar;  f) Decisão;  g) Determinação e perseverança;  h) Iniciativa;  i) Julgamento;  j) Liderança militar;  k) Planeamento e organização;  l) Relações humanas e cooperação;  m) Sentido do dever e disciplina;  n) Técnico -profissional;  o) Qualidade global do desempenho.</p> <p>2 — As competências são caracterizadas no anexo B do presente regulamento, do qual faz parte integrante, definindo -se, para cada uma, o respetivo descritor e indicadores, as quais são avaliadas nos níveis de classificação numa escala de 1 a 5.</p> <p>3 — Para os grumetes e soldados não se apreciam as competências referidas nas alíneas d), f), i), j) e k) do n.º 1.</p> <p>4 — As competências têm a ponderação correspondente aos seguintes coeficientes:</p> <p>a) Coeficiente dois (2) as inerentes à especificidade militar: Decisão; Determinação e perseverança; Julgamento; Liderança militar; Sentido do dever e disciplina; Cultura Militar;</p> <p>b) Coeficiente um (1) as que, para além das constantes na alínea anterior, são consideradas essenciais para o cumprimento das missões ou tarefas, bem como para a avaliação eclética dos militares: Adaptabilidade; Qualidade global do desempenho; Autodomínio; Iniciativa; Planeamento e organização; Técnico -profissional; Comunicação; Cultura Geral; Relações humanas e cooperação.</p> <p>5 — As competências a apreciar são as aplicáveis na tabela seguinte, considerando as funções militares definidas no artigo 34.º do EMFAR:</p> <p>6 — Os militares em atividades de docência e de investigação, bem como os oficiais subalternos e capitães e os primeiros -sargentos <a href="#">a desempenhar cargos ou exercer funções militares de execução, nos termos do artigo 39.º do EMFAR</a>, para além das competências constantes no quadro da alínea anterior, são também apreciadas as competências de Cultura Geral, Julgamento e Planeamento e Organização.</p> <p>7 — Se o avaliador não detiver elementos suficientes para formular um juízo de valor preciso e objetivo sobre o desempenho do avaliado relativamente às competências previstas, pode apreciá -las como «não observado», com carácter excecional, justificando obrigatoriamente essa opção.</p>	<p>e) [...]  f) [...]  g) [...]  h) [...]  i) [...]  j) [...]  k) [...]  l) [...]  m) [...]  n) [...]  o) [...]  2 — [...]  3 — [...]  4 — [...]  5 — <a href="#">Os militares a desempenhar cargos ou exercer funções militares de execução, nos termos do artigo 39.º do EMFAR</a>, não são avaliados na competência <a href="#">liderança militar</a>, exceto nas situações em que, por quadro orgânico, tenham subordinados na sua dependência.  6 — (Anterior n.º 7.)</p>	<p>incorporar parte do texto do ponto 6, mas sofreu alteração profunda. Tinha referências a desempenho de funções e postos de militares, mas ao ser substituído pela expressão genérica “os militares”, foi introduzida a possibilidade de não avaliação, desses militares, na competência “Liderança militar” excepto se o QO prever subordinados na sua dependência. Não existia, anteriormente, esta possibilidade de o militar não ser avaliado. O ponto 6 passa a ter o texto do anterior ponto 7.</p>
---	--	---

<p style="text-align: center;">Artigo 26.º <b>Critérios gerais</b></p> <p>1 — Os louvores individuais são apreciados quanto às entidades que os concederam e à natureza das situações em que foram atribuídos.</p> <p>2 — As penas disciplinares e criminais são apreciadas quanto ao seu tipo e medida.</p> <p>3 — Para efeitos da avaliação disciplinar são considerados os elementos do registo disciplinar verificados no posto, ou no conjunto de postos em apreciação.</p> <p>4 — Não são considerados na avaliação quaisquer processos pendentes sobre os quais não tenha sido proferida decisão definitiva.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 26.º [...]</p> <p>1 — [...]</p> <p>2 — [...]</p> <p>3 — Para efeitos da avaliação disciplinar, são considerados os elementos do registo disciplinar verificados no posto, ou no conjunto de postos em apreciação, <u>e forma de prestação de serviço a que o militar pertence</u>.</p> <p>4 — [...]</p>	<p>No ponto 3 é acrescentada a frase “<i>e forma de prestação de serviço a que o militar pertence</i>”. O serviço militar pode ser: QP, RC, RV e por “<i>convocação ou mobilização</i>”. Qual é, concretamente, o objectivo da alteração?</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 29.º <b>Avaliação do potencial</b></p> <p>1 — A avaliação do potencial é um julgamento subjectivo que visa uma projecção do desempenho verificado durante o período avaliado, em futuras circunstâncias que encerrem níveis específicos de maior responsabilidade.</p> <p>2 — Nesta avaliação os avaliadores estimam:</p> <p>a) O potencial do avaliado comparado com o potencial perçecionado no universo dos outros militares do mesmo posto;</p> <p>b) A posição relativa do avaliado face ao conjunto dos militares do mesmo posto por si avaliados com potencial «acima dos pares»;</p> <p>c) As funções militares de exercício preferencial do avaliado.</p> <p>3 — Quando o militar não denotar o potencial adequado para assumir maior responsabilidade, essa avaliação <u>tem</u> relevância para os efeitos do disposto no n.º 2 do art 22.º</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 29.º [...]</p> <p>1 — [...]</p> <p>2 — [...]</p> <p>a) [...]</p> <p>b) As funções militares de exercício preferencial do avaliado, considerando as <u>definidas no EMFAR</u>.</p> <p>3 — Quando o militar não denotar o potencial adequado para assumir maior responsabilidade, essa avaliação <u>pode ter</u> relevância para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 22.º</p>	<p>Este artigo perde a alínea c) do ponto 2, porque o texto da alínea b) é eliminado. A alínea b), passa a incorporar o texto da alínea c) e remete para o EMFAR. No ponto 3 apenas é alterada a palavra “<i>tem</i>” por “<i>pode ter</i>” (Artigo 22.º: Avaliação Individual desfavorável);</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 33.º <b>Metodologia e quantificação da avaliação individual</b></p> <p>1 — A quantificação da avaliação individual, relativa a um período anual, inclui os resultados das avaliações periódicas e extraordinárias nele verificados e obedece à seguinte metodologia:</p> <p>a) O resultado da avaliação é registado na parte respectiva da FAV;</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 33.º [...]</p> <p>1 — [...]</p> <p>a) [...]</p> <p>b) [...]</p> <p>c) Para efeitos de cálculo da avaliação individual da FAM, <u>as</u></p>	<p>No ponto 1 são criadas 2 novas alíneas: e) e f) mas com os textos das anteriores alíneas</p>

b) As datas que dizem respeito às avaliações periódicas são as definidas no n.º 5 do artigo 14.º;

c) Sempre que, no período a que se reporta a avaliação periódica, o militar for avaliado mais de uma vez, é considerada a média da parte quantificada das FAV respetivas, independentemente do tipo de avaliação;

d) Anualmente, os resultados são harmonizados de acordo com a metodologia a definir por despacho do CEM do respetivo ramo.

2 — A quantificação da base avaliação individual, relativa às finalidades do SAMMFA, obedece à seguinte metodologia:

a) Calcula -se a média ponderada dos períodos definidos, sendo o resultado convertido na escala de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas;

b) Para a promoção por escolha é considerada a média ponderada da avaliação individual relativa ao militar no posto, ou conjunto de postos referidos nos universos que se seguem:

c) Para efeitos do disposto na alínea anterior, são consideradas para a média as FAV do posto anterior que não tenham sido contabilizadas para a promoção ao posto atual;

d) Quando o militar não tiver qualquer avaliação individual num determinado período anual, é atribuída a esse período a média da avaliação no posto, ou no posto anterior, no caso de a FAV ser a primeira nesse posto.

3 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, as avaliações individuais nos postos de primeiro -tenente ou capitão e primeiro -sargento são consideradas com coeficiente 2, enquanto as restantes têm coeficiente 1.

datas a que dizem respeito as avaliações periódicas determinam o ano de referência para a FAM;

d) Quando a data de fim das avaliações extraordinárias ultrapassa a data de referência para a avaliação periódica, essa avaliação é considerada para o ano de referência seguinte;

e) [Anterior alínea c).]

f) [Anterior alínea d).]

2 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) Para efeitos do disposto na alínea anterior, são consideradas para a média as FAV do posto anterior que não tenham sido contabilizadas para a promoção ao posto atual, salvo disposição contrária definida por despacho do CEM do respetivo ramo;

d) Quando o militar não tiver qualquer avaliação individual num determinado período anual, é atribuída a esse período a média das avaliações periódicas ou extraordinárias anteriormente atribuídas a esse militar nesse posto, ou no posto anterior, no caso de a FAV ser a primeira nesse posto.

3 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, quando exista mais que um posto a concorrer para a apreciação, as avaliações individuais no posto atual são consideradas com coeficiente 2, enquanto as restantes têm coeficiente 1.

c) e d).

O novo texto da alínea c) define que as datas das avaliações periódicas determinam o ano da avaliação individual da FAM. O novo texto da alínea d) define que, se as datas das avaliações extraordinárias ultrapassarem a data da avaliação periódica, essa avaliação é considerada do ano seguinte.

No ponto 2, a alínea c) mantém o que tinha e introduz a possibilidade de despacho do CEM o contrariar;

**Mais uma alínea que fica ao livre arbítrio do CEM.**

No ponto 2, a alínea d) mantém o que existia e introduz referência a avaliações periódicas e extraordinárias.

		<p>No ponto 3, a alteração não tem qualquer significado porque substitui as referências aos postos pela frase “quando exista mais que um posto a concorrer”</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 34.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Metodologia e quantificação da avaliação da formação</b></p> <p>1 — Para o cálculo da média, na escala de 10 a 20 valores, arredondada às centésimas, são considerados:</p> <p>a) Os cursos ou concursos de ingresso e de promoção na categoria, comuns às categorias dos militares, com os seguintes coeficientes:</p> <p>b) Os cursos de promoção estatutários, não referidos na alínea anterior, são também considerados para o cálculo da média, sendo -lhes atribuído um coeficiente definido por despacho do CEM do respetivo ramo.</p> <p>2 — Podem ser considerados outros cursos por despacho do CEM do respetivo ramo, devendo neste constar a finalidade definida no n.º 1 do artigo 5.º a que se destina e o valor a adicionar à média ponderada obtida nos termos do número anterior.</p> <p>3 — Sempre que no universo em análise existam militares que não possuam classificação num ou mais cursos de ingresso ou de <u>transição para categoria superior</u> proceder-se -á, para cada um, da seguinte forma:</p> <p>a) Com base na classificação obtida no curso, de coeficiente mais elevado nos termos do n.º 1, que tenha frequentado, determina -se o número de ordem que lhe corresponde, em mérito relativo no conjunto das classificações do referido curso, obtidas pelos militares incluídos no universo em apreciação;</p> <p>b) Utilizando o número de ordem determinado anteriormente, insere -se o militar na lista ordenada de classificações do curso não frequentado, por forma a ocupar o mesmo número de ordem, em mérito relativo, que se obteve para o curso frequentado referido no n.º 1;</p> <p>c) Atribui -se ao militar no curso ou estágio não frequentado a menor classificação que lhe possibilite ser considerado no número de ordem em que foi inserido;</p> <p>d) No caso de se verificar a existência de militares que não possuam classificação em nenhum dos cursos ou concursos em apreço, é considerada,</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 34.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 — [...]</p> <p>a) [...]</p> <p>b) [...]</p> <p>2 — [...]</p> <p>3 — Sempre que no universo em análise existam militares que não possuam classificação num ou mais cursos de ingresso ou de <u>transferência de quadro especial, ou de promoção na categoria</u> proceder -se -á, para cada um, da seguinte forma:</p> <p>a) [...]</p> <p>b) [...]</p> <p>c) Atribui -se ao militar no curso ou estágio não frequentado a menor classificação que lhe possibilite ser considerado no número de ordem em que foi inserido, <u>salvo se o militar ocupar o último número de ordem desse universo, ao qual se atribui a melhor classificação, por forma a ocupar o mesmo número de ordem determinado na alínea a) do presente número;</u></p> <p>d) [...]</p> <p>e) No caso em que todos os militares do universo em apreciação não possuam classificação no curso, é considerada a nota de 10 valores para todos os militares no curso em causa.</p>	<p>No ponto 3, foi substituída a frase “transição para categoria superior” pela “transferência de quadro especial, ou de promoção na categoria”.</p> <p>Na alínea c) do ponto 3 é introduzida a salvaguarda para que o militar sem curso, possa manter a sua posição na lista ordenada.</p> <p>A alínea e) do ponto 3, não faz qualquer sentido porque, se todos os militares não possuem classificação de curso, logo não há necessidade de atribuir a todos a nota 10 valores,</p>

para cada um deles, classificação igual à mais baixa verificada no universo em apreciação.

porque esta nota, em principio, não irá alterar a nota de classificação existente entre o universo dos militares em apreciação.

Artigo 35.º

**Metodologia e quantificação da avaliação disciplinar**

1 — São quantificados os louvores e as penas disciplinares e criminais averbadas no conjunto de postos dos universos definidos na alínea b) do n.º 2 do artigo 33.º

2 — O registo disciplinar é quantificado em pontos, convertidos até às centésimas na escala de 0 a 20 valores, em que 10 significa que o militar nada tem averbado no registo disciplinar e são desprezados os valores abaixo de 0 e superiores a 20.

3 — A pontuação obtida, convertida na correspondência de 1 ponto a 0,1 valores, é somada algebricamente à base de 10 valores, considerando valores positivos os dos louvores e negativos os das penas disciplinares e criminais.

4 — A pontuação a atribuir aos louvores e às penas disciplinares e criminais é a seguinte:

Entidade que confere o louvor	Pontuação					
	Base	Acréscimo				
		Na Component e Operacional do SF*	Em END/FND	Em campanha	Feitos em combate	Comando de forças/unidades**
Presidente da República	9	+ 2 pontos a somar ao louvor	+ 2 pontos a somar ao louvor.	+ 8 pontos a somar ao louvor .	+ 14 pontos a somar ao louvor	+ 3 pontos a somar ao louvor.
Ministro da Defesa Nacional	8					
Secretário de Estado da Defesa Nacional e Almirante/General.	7					
Vice-almirante/Tenente-general	6					
Contra-almirante/Major-general	5.5					
Comodoro/Brigadeiro -general	5					
Capitão-mar-e-guerra/Coronel	4					
Capitão-fragata/Tenente-coronel	3					
Capitão-tenente/Major	2.5					

Artigo 35.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — A pontuação a atribuir aos louvores e às penas disciplinares e criminais é a seguinte:

[...]	[...]					
	[...]	[...]				
		[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]					
[...]	[...]					
[...]	7.5					
[...]	6.5					
[...]	6					
[...]	5.5	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	5					
[...]	4					
[...]	3					
[...]	[...]					
[...]	[...]					
[...]	[...]					

**LAMENTAVEL E MUITO NEGATIVO O QUE FOI FEITO NESTE ARTIGO.**

A alteração deste artigo é exactamente o oposto do que a ANS defende, que é uniformizar o peso dos louvores, independentemente de quem atribui. Contudo, a chefia militar pensa exactamente o oposto e por isso valorizou os louvores atribuídos de Oficial Superior a General. Ou seja, os militares que desempenharem funções/cargos cujo Cmdt/Dir/Chf seja Oficial superior ou General terá sempre mais

Primeiro-tenente/Capitão	2					
Outras entidades***	0,5					

\* Estruturas a definir por despacho do CEM do respetivo ramo.

\*\* Por período mínimo, ininterrupto, de 6 meses.

\*\*\* O CEM do respetivo ramo pode equiparar o louvor como sendo conferido por uma das entidades referidas no quadro.

Tipo de pena	Pontos	Cálculo
Prisão (CJM)	2,5	Pontos × dia
Prisão Disciplinar	2,5	Pontos × dia
Suspensão de Serviço	0,4	Pontos × dia
Proibição de Saída	0,3	Pontos × dia
Repreensão Agravada	0,25	Por cada pena
Repreensão	0,2	Por cada pena

[...]	10 (400%)	[...]
[...]	10 (400%)	[...]
[...]	1,9 (475%)	[...]
[...]	1,8 (600%)	[...]
[...]	1,5 (600%)	[...]
[...]	1 (500%)	[...]

5 — Para efeitos do disposto no n.º 1, são considerados os louvores e as penas disciplinares e criminais averbadas no posto anterior que não tenham sido contabilizados para a promoção ao posto atual, salvo disposição contrária definida por despacho do CEM do respetivo ramo.

valor (mérito) que o militar que desempenha funções/cargos cujo Cmdt/Dir/Chf seja Capitão ou abaixo. Alteração lamentável quando uma grande parte dos militares desempenha funções em que o Comandante ou Chefe é de posto Capitão, ou inferior, e aqui não houve nenhuma valorização do louvor. É demonstrativo do que a chefia militar quer dos seus subordinados: meritocracia. O brutal aumento da pontuação das penas disciplinares e criminais (no quadro, referência nossa a vermelho na percentagem em que aumentou), vem mostrar que a chefia militar não quer militares subordinados, mas contudo, leais,



		<p>frontais e corajosos, como se espera que cada militar seja, mas, pelo contrário, pretende forçar com estas alterações que os militares sejam o contrário de tudo aquilo e se tornem <u>submissos, subservientes, conformados/resignados e bajuladores, à imagem e semelhança do que muitos, erradamente, fazem perante o poder político.</u> Com este brutal aumento, qualquer militar punido fica irremediavelmente impossibilitado de se reabilitar. É criado o ponto 5, que <b>fica ao livre arbítrio do CEM.</b></p>
<p style="text-align: center;">Artigo 36.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Metodologia e quantificação da antiguidade no posto</b></p> <p>1 — A antiguidade no posto consiste na quantificação do tempo de serviço efetivo no respetivo posto, contabilizado nos termos do EMFAR, a partir da data fixada no documento oficial de promoção e medida em dias.</p> <p>2 — Para a quantificação da antiguidade é atribuído a cada dia de serviço efetivo um valor de 0,005 valores, sendo a soma dos valores arredondada às</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 36.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 — [...]</p> <p>2 — Para a quantificação da antiguidade é atribuído a cada dia de serviço efetivo um valor de 0,005 valores, sendo a soma dos valores arredondada às centésimas.</p> <p>3 — Para efeitos de promoção por escolha, ao valor apurado</p>	<p><b>Único artigo em que se pode afirmar que foi feita uma alteração positiva.</b> No ponto 2 deste</p>

<p>centésimas <u>e desprezando -se o que ultrapassar 20 valores.</u></p>	<p>nos termos do número anterior é descontado o valor correspondente ao número de anos igual ao menor dos tempos mínimos no posto, estabelecido no EMFAR, dos militares em apreciação, desprezando-se valores superiores a 20.</p>	<p>artigo é eliminada a referência aos 20 valores. Foi criado o ponto 3 que faz com que nas promoções por escolha, o cálculo da antiguidade só comece a contar depois do tempo mínimo de permanência no posto, estabelecido no EMFAR.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 37.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Metodologia e quantificação da avaliação complementar</b></p> <p>1 — Para efeitos de promoção por escolha, à classificação obtida de acordo com o n.º 2 do artigo 32.º pode ser adicionado um determinado valor, cujo máximo é definido por despacho do CEM do respetivo ramo, nunca superior a 1 valor, atribuído pelos conselhos de classes, das armas e dos serviços ou de especialidades, atentos os critérios gerais definidos no artigo 28.º</p> <p>2 — Para outras finalidades podem ser considerados outros elementos do currículo, em termos a definir por despacho do CEM do respetivo ramo.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 37.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 — Para efeitos de promoção por escolha, à classificação obtida de acordo com o n.º 2 do artigo 32.º pode ser adicionado um determinado valor, cujo máximo <u>e termos</u> são definidos por despacho do CEM do respetivo ramo, nunca superior a 1 valor, a atribuir pelos conselhos de classes, das armas e dos serviços ou de especialidades, <u>ou conselho equivalente</u>, atentos os critérios gerais definidos no artigo 28.º</p> <p>2 — [...]</p>	<p>As alterações neste artigo em nada alteram o que já existia.</p> <p><b>É um artigo do livre arbítrio do CEM que, em cada ano, define como pode ser dado até 1 valor, ou seja, este ano pode ser “<i>assim</i>”, no próximo ano pode ser “<i>assado</i>”, no ano seguinte pode ser “<i>frito ou cozido</i>” ....</b></p> <p><b>ESTA PRERROGATIVA DEVERIA FICAR ATRIBUÍDA AOS CONSELHOS E NÃO AOS CEM.</b></p>

<p style="text-align: center;">Artigo 38.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Ficha de avaliação</b></p> <p>1 — A FAV é o documento no qual são registados os juízos avaliativos produzidos no âmbito do processo de avaliação.</p> <p>2 — O modelo de FAV é aplicável a todos os ramos das Forças Armadas e é o constante no anexo A.</p> <p>3 — O resultado da FAV, no que respeita à avaliação individual, é determinado pela média ponderada dos níveis obtidos pelas competências, sendo expressa numa escala de 1 a 5 (aproximada às centésimas).</p> <p>4 — No caso de o primeiro avaliador não dispor de elementos de observação que lhe permitam avaliar uma dada competência, pode abster -se de o fazer, assinalando o facto na FAV pela designação de «Não Observado» e justificando-o.</p> <p>5 — A FAV, para efeitos da avaliação individual, só é considerada válida se forem avaliadas mais de metade das competências.</p> <p>6 — À FAV podem, sempre que necessário, ser adicionadas folhas para continuação dos comentários de qualquer avaliador.</p> <p>7 — O tratamento administrativo da FAV é estabelecido em despacho do CEM do respetivo ramo.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 38.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 — [...]</p> <p>2 — [...]</p> <p>3 — [...]</p> <p>4 — [...]</p> <p>5 — A FAV, para efeitos da <u>quantificação</u> da avaliação individual, só é considerada válida se forem avaliadas mais de metade das competências.</p> <p>6 — [...]</p> <p>7 — [...]</p>	<p>As alterações neste artigo em nada alteram o que já existia.</p> <p>Apenas foi acrescentada a palavra “<i>quantificação</i>” no texto do ponto 5.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 39.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Registo do currículo do militar</b></p> <p>1 — O modelo de registo do currículo é específico de cada ramo e aplicável a todos os postos.</p> <p>2 — O conteúdo do registo do currículo circunscreve-se à categoria a que o militar pertence.</p> <p>3 — O registo do currículo contém os dados do militar no tocante à identificação, antiguidade, colocações, cargos desempenhados, funções exercidas, condecorações, registo disciplinar, habilitações militares resultantes de cursos de formação, promoção, qualificação e especialização, habilitações civis e aptidão física.</p> <p>4 — O registo do currículo é obrigatoriamente elaborado para os militares dos QP na efetividade de serviço e, quando necessário, para os militares nas demais formas de prestação de serviço efetivo.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 39.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>1 — [...]</p> <p>2 — O conteúdo do registo do currículo circunscreve-se à categoria <u>e forma de prestação de serviço</u> a que o militar pertence.</p> <p>3 — [...]</p> <p>4 — [...]</p>	<p>As alterações neste artigo em nada alteram o que já existia.</p> <p>Apenas foi acrescentado a frase “<i>e forma de prestação de serviço</i>” no texto do ponto 2.</p>
<p style="text-align: center;">Artigo 43.º</p> <p style="text-align: center;"><b>Decisão sobre reclamação</b></p> <p>O autor do ato tem o prazo de 15 dias para proferir a sua decisão, devendo para o efeito:</p> <p>a) Analisar objetivamente a matéria constante da reclamação;</p> <p>b) Esclarecer quaisquer factos ou posições referenciadas na reclamação, designadamente, quando aplicável, ouvindo o primeiro avaliador;</p> <p>c) Considerar improcedente a reclamação e manter os níveis anteriormente</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 43.º</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>[...]</p> <p>a) [...]</p> <p>b) [...]</p> <p>c) Considerar improcedente a reclamação e manter os níveis anteriormente conferidos ou atender à reclamação no todo ou em parte, alterando o nível e assinalando o novo nível com as</p>	<p>Neste artigo é criada uma nova alínea e) que passou a ter a redacção da alínea d).</p> <p>Na alínea c), para</p>

<p>conferidos ou atender à reclamação no todo ou em parte, alterando o nível e assinalando o novo nível com as suas iniciais, ou dando nova fundamentação;</p> <p>d) Dar conhecimento da sua avaliação ao avaliado.</p>	<p>suas iniciais, ou dando nova fundamentação <u>ou revogando a avaliação individual produzida e ordenando nova avaliação individual a elaborar nos termos do disposto nos artigos 16.º a 19.º;</u></p> <p>d) Impossibilitada a produção de nova avaliação ao militar reclamante nos termos da parte final do número anterior, designadamente por substituição superveniente do primeiro avaliador, é competente para o efeito o segundo avaliador ou, na falta ou impossibilidade deste, o autor do ato;</p> <p>e) Dar conhecimento da nova avaliação ao avaliado.»</p>	<p>além do que já existia, passou a prever que, se o Comandante o entender, poderá ser elaborada nova FAV.</p> <p>O texto da alínea d) não existia. Tem por finalidade, na impossibilidade do 1º avaliador o fazer, permitir que a avaliação de nova FAV possa ser feita pelo 2º avaliador.</p>
	<p><b>Aditamento ao Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas</b></p> <p>É aditado ao RAMMFA o artigo 19.º -A, com a seguinte redação.</p> <p style="text-align: center;">«Artigo 19.º -A</p> <p style="text-align: center;"><b>Homologação por oficial general</b></p> <p>Nos casos em que um oficial general intervém como avaliador, nos termos definidos neste regulamento, compete - lhe homologar a avaliação individual.»</p>	<p>Criado novo artigo que dá competência ao Oficial general para homologar as avaliações individuais, mesmo quando intervém como avaliador.</p>