DEFESA NACIONAL

Portaria n.º 275/2022

de 14 de novembro

Sumário: Procede à primeira alteração da Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro, que aprova o Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas (RAMMFA).

A entrada em vigor, em 2018, do Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas (RAMMFA), aprovado pela Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro, introduziu alterações significativas na forma como é avaliado o mérito dos militares das Forças Armadas, num modelo comum aos três ramos das Forças Armadas, que assenta no princípio da meritocracia.

Um novo modelo de avaliação origina sempre uma adaptação e um olhar atento sobre as consequências da sua aplicação, que, em alguns casos, impôs alterações significativas no desenvolvimento da carreira dos militares das Forças Armadas, que importa considerar.

Volvidos mais de três anos após a entrada em vigor do RAMMFA, procede-se à revisão da Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro, nos termos do disposto no seu artigo 4.º, tendo por objetivo mitigar e melhorar aspetos identificados como fragilidades do atual sistema de avaliação.

Foram ouvidas as associações profissionais de militares.

Assim:

Ao abrigo do n.º 5 do artigo 81.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio, na sua redação atual, manda o Governo, pela Ministra da Defesa Nacional, sob proposta do Conselho de Chefes de Estado-Maior, o seguinte:

Artigo 1.º

Objeto

A presente portaria altera o Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas (RAMMFA), aprovado em anexo à Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro.

Artigo 2.º

Alteração ao Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas

Os artigos 5.º, 7.º, 8.º, 10.º, 14.º, 15.º, 17.º, 18.º, 19.º, 20.º, 26.º, 29.º, 33.º, 34.º, 35.º, 36.º, 37.º, 38.º, 39.º e 43.º do Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 5.º

[...]

1 — [...]

a) [...]
b) [...]
c) [...]
d) [...]
e) [...]
f) Renovação contratual.

2 — [...]

a) [...]
b) [...]
c) [...]

Artigo 7.º

[...]

1 — O SAMMFA tem como suporte os seguintes documentos:

a) [...]
b) [...]
c) [...]

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

Artigo 8.º

[...]

1 — [...]
2 — [...]
3 — [...]
4 — O acesso à documentação relativa ao SAMMFA, disponibilizada em suporte físico ou por via digital, subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos, conjugado com o regime legal de proteção de dados.

Artigo 10.º

[...]

[...]

a) É obrigatória e contínua e constitui uma prerrogativa da hierarquia militar;
b) [...]
c) O tempo mínimo de observação é de 120 dias seguidos;
d) [...]
e) [...]
f) [...]
g) [...]
h) [...]
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.

Artigo 14.º

[...]

1 — [...]
2 — [...]
3 — [...]

a) [...]
b) *[Anterior alínea c).]*
c) *[Anterior alínea d).]*
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:

[...]	[...]	[...]	[...]
[…] […] […]	31 de dezembro 31 de dezembro 31 de dezembro	31 de março […] […]	[…] […] […]

Artigo 15.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) Qualquer dos avaliadores considere justificado e oportuno proceder a uma avaliação adicional;

c) [...]

d) O militar não possa ser sujeito a avaliação periódica e não tenha qualquer avaliação desde a data estabelecida para a última avaliação periódica;

e) [...]

2 — [...]

a) Se verifique a transferência do avaliado ou alteração do primeiro avaliador;

b) [...]

c) O avaliado ou o primeiro avaliador passe à situação da reserva e deixe a efetividade de serviço;

d) O avaliado ou o primeiro avaliador, na situação de reserva, deixe a efetividade de serviço;

e) O avaliado, na situação de reserva, requeira continuação na efetividade de serviço.

3 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

4 — Não estão sujeitos a avaliação extraordinária os militares que se encontrem nas situações de:

a) Licença para estudos;

b) Inatividade temporária;

c) Frequência de cursos de promoção;

d) Frequência de curso que habilita 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, com exceção das situações previstas na alínea *a*) do número seguinte.

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:

<table>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">[…]</td><td colspan="3">[…]</td></tr>
<tr><td>[…]</td><td>[…]</td><td>Força Aérea</td></tr>
<tr><td>[…]</td><td>[…]</td><td rowspan="3">[…]</td><td>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 funções de comando, direção e chefia.</td><td>Tenente ou superior.</td></tr>
<tr><td>[…]</td><td>[…]</td><td rowspan="3">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 chefia técnica, devendo o seu escalão ser tão baixo quanto compatível com funções de comando, direção e chefia, ou, sendo sargento, de chefia técnica.</td><td>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).</td></tr>
<tr><td></td><td>[…]</td><td>[…]</td></tr>
<tr><td>[…]</td><td>[…]</td><td></td></tr>
</table>

2 — Nos casos em que não for exequível o cumprimento das condições definidas na tabela constante do número anterior, o primeiro avaliador é designado pelo comandante, diretor ou chefe da respetiva unidade, estabelecimento ou órgão.

3 — [...]

a) [...]

i) [...]

ii) [...]

iii) Reunião no final do período de avaliação, tendo o avaliado a oportunidade de indicar as principais atividades desenvolvidas nesse período e a opinião sobre orientações de carreira.

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) Fundamentar, obrigatória e objetivamente, a seleção das opções da avaliação do potencial 'Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade' ou 'Não aplicável'.

Artigo 18.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

a) [...]
b) [...]
c) [...]
d) [...]

3 — [...]

a) Emitir um parecer respeitante ao potencial do avaliado comparado com o potencial percecionado no universo dos outros militares do mesmo posto, a ser considerado na avaliação complementar;
b) Pronunciar-se quanto ao modo como o primeiro avaliador apreciou o avaliado, fundamentando quando considerar essa apreciação subavaliada ou sobreavaliada;
c) Fundamentar, obrigatória e objetivamente, a seleção das opções da avaliação do potencial 'Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade' ou 'Não aplicável'.

Artigo 19.º

[...]

1 — Ao comandante, diretor ou chefe da unidade, estabelecimento ou órgão, compete:

a) [...]
b) [...]

2 — Por despacho do CEM do respetivo ramo, pode ser autorizada ao comandante, diretor ou chefe da unidade, estabelecimento ou órgão a delegação da competência referida na alínea *b*) do número anterior no seu inferior hierárquico imediato, adjunto ou substituto, nas situações em que este não é avaliador.

Artigo 20.º

[...]

1 — [...]

a) [...]
b) [...]
c) [...]
d) [...]
e) [...]
f) [...]
g) [...]
h) [...]
i) [...]
j) [...]
k) [...]
l) [...]
m) [...]
n) [...]
o) [...]

2 — [...]
3 — [...]

4 — [...]

5 — Os militares a desempenhar cargos ou exercer funções militares de execução, nos termos do artigo 39.º do EMFAR, não são avaliados na competência liderança militar, exceto nas situações em que, por quadro orgânico, tenham subordinados na sua dependência.

6 — *(Anterior n.º 7.)*

Artigo 26.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — Para efeitos da avaliação disciplinar, são considerados os elementos do registo disciplinar verificados no posto, ou no conjunto de postos em apreciação, e forma de prestação de serviço a que o militar pertence.

4 — [...]

Artigo 29.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

a) [...]

b) As funções militares de exercício preferencial do avaliado, considerando as definidas no EMFAR.

3 — Quando o militar não denotar o potencial adequado para assumir maior responsabilidade, essa avaliação pode ter relevância para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 22.º

Artigo 33.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) Para efeitos de cálculo da avaliação individual da FAM, as 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.

Artigo 34.º

[...]

1 — [...]

a) [...]
b) [...]

2 — [...]
3 — Sempre que no universo em análise existam militares que não possuam classificação num ou mais cursos de ingresso ou de transferência de quadro especial, ou de promoção na categoria proceder-se-á, para cada um, da seguinte forma:

a) [...]
b) [...]
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, 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;
d) [...]
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.

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 [...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
[...]	[...]	[...]			[...]	[...]

[...]	[...]	[...]
[…]	10	[…]
[…]	10	[…]
[…]	1.9	[…]
[…]	1.8	[…]
[…]	1.5	[…]
[…]	1	[…]

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.

Artigo 36.º

[...]

1 — [...]

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.

3 — Para efeitos de promoção por escolha, ao valor apurado 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.

Artigo 37.º

[...]

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 e termos 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, ou conselho equivalente, atentos os critérios gerais definidos no artigo 28.º

2 — [...]

Artigo 38.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — [...]

5 — A FAV, para efeitos da quantificação da avaliação individual, só é considerada válida se forem avaliadas mais de metade das competências.

6 — [...]

7 — [...]

Artigo 39.º

[...]

1 — [...]

2 — O conteúdo do registo do currículo circunscreve-se à categoria e forma de prestação de serviço a que o militar pertence.

3 — [...]

4 — [...]

Artigo 43.º

[...]

[...]

a) [...]

b) [...]

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 suas iniciais, ou dando nova fundamentação ou revogando a avaliação individual produzida e ordenando nova avaliação individual a elaborar nos termos do disposto nos artigos 16.º a 19.º;

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;

e) Dar conhecimento da nova avaliação ao avaliado.»

Artigo 3.º

Aditamento ao Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas

É aditado ao RAMMFA o artigo 19.º-A, com a seguinte redação.

«Artigo 19.º-A

Homologação por oficial general

Nos casos em que um oficial general intervém como avaliador, nos termos definidos neste regulamento, compete-lhe homologar a avaliação individual.»

Artigo 4.º

Alteração aos anexos A, B e C do Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas, aprovado em anexo à Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro

Os anexos A, B e C do RAMMFA, passam a ter a seguinte redação:

«ANEXO A

2. TIPO DE AVALIAÇÃO

2.1 PERIÓDICA ☐ DE: ☐☐☐☐/☐☐/☐☐ A: ☐☐☐☐/☐☐/☐☐

2.2 EXTRAORDINÁRIA ☐ DE: ☐☐☐☐/☐☐/☐☐ A: ☐☐☐☐/☐☐/☐☐

POR MOTIVO DE:

- Transferência/destacamento do avaliado ☐
- Alteração da avaliação anterior ☐
- Determinação superior ☐
- Funções fora da unidade de colocação ☐
- Passagem à reserva ☐
- Mudança de primeiro avaliador ☐
- Para ingresso nos RV/RC/QP, prorrogação do RC, promoção, fim de prestação de serviço ☐
- Por continuar/terminar a efetividade de serviço na reserva ☐
- Outras situações: _____

6. AVALIAÇÃO DO POTENCIAL

6.1 O potencial do avaliado comparado com o potencial percecionado no universo dos outros militares do mesmo posto:

	1.ºav.	2.ºav.
- Acima dos pares	☐	☐
- Ao nível dos pares	☐	☐
- Carece de desenvolvimento em alguns aspetos	☐	☐
- Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade (fundamentação obrigatória)	☐	☐
- Não aplicável (fundamentação obrigatória)	☐	☐

6.2 As funções militares de exercício preferencial do avaliado:

	1.ºav.	2.ºav.
- Comando	☐	☐
- Direção ou chefia	☐	☐
- Estado-Maior	☐	☐
- Chefia técnica	☐	☐
- Execução	☐	☐

8. SEGUNDO AVALIADOR

8.1 Parecer quanto ao modo como o primeiro avaliador apreciou o avaliado:

- Subavaliada (fundamentação obrigatória)	☐
- Normal	☐
- Sobreavaliada (fundamentação obrigatória)	☐

8.2 Redação Livre. Fundamentar quando subavaliada ou sobreavaliada:

N.º de folhas anexas: ☐

INICIAIS ☐ ☐ DATA ☐ ☐ ☐ RÚBRICA ☐

Instruções de preenchimento

1 — [...]
2 — [...]
3 — [...]
4 — [...]
5 — [...]
6 — [...]
7 — [...]
8 — [...]
9 — [...]
10 — [...]
11 — [...]

a) No campo 6.1 o avaliador deve comparar o avaliado com todo o universo dos outros militares do mesmo posto. As opções 'Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade' e 'Não aplicável' são obrigatoriamente fundamentadas;

b) No campo 6.2 o avaliador deve indicar as funções militares que melhor se adequam ao avaliado. Podem ser assinaladas mais do que uma opção.

12 — [...]

a) [...]
b) [...]
c) [...]
d) No campo 7.4 o avaliador fundamenta, obrigatória e objetivamente, a apreciação das competências que originaram uma avaliação desfavorável, bem como a atribuição de qualquer nível 5 em qualquer das competências. Fundamenta obrigatoriamente as indicações 'Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade' e 'Não aplicável' do campo 6.1. Assinala o número de folhas anexas, se houver, escreve as suas iniciais, data e rubrica.

13 — [...]

a) No campo 8.1 o avaliador pronuncia-se quanto ao modo como o primeiro avaliador apreciou o avaliado.
b) No campo 8.2 o avaliador fundamenta sumariamente quando considerar as avaliações subavaliadas ou sobreavaliadas. Fundamenta obrigatoriamente as indicações 'Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade' e 'Não aplicável' do campo 6.1. Assinala o número de folhas anexas, se houver, escreve as suas iniciais, data e rubrica.

14 — Caixa 9: Destina-se ao comandante, diretor ou chefe ou quando delegado no inferior hierárquico imediato, adjunto ou substituto nas situações em que este não é avaliador:
15 — [...]

a) [...]
b) [...]

ANEXO B

1 — [...]
2 — [...]

a) [...]

1) [...]
2) [...]
3) [...]
4) [...]

b) *[Anterior alínea c).]*

1) *[Anterior subalínea* 1) *da anterior alínea c).]*
2) *[Anterior subalínea* 2) *da anterior alínea c).]*
3) *[Anterior subalínea* 3) *da anterior alínea c).]*
4) *[Anterior subalínea* 4) *da anterior alínea c).]*

ANEXO C

06	MÉDIA PONDERADA (AI, AF, AD e AP)
	RESULTADO =

»

Artigo 5.º

Norma revogatória

São revogados:

a) As alíneas *b*) e *e*) do n.º 3 do artigo 14.º;
b) As alíneas *b*) e *c*) do n.º 3 do artigo 18.º;

c) Os n.os 5 e 7 do artigo 20.º;
d) As alíneas *b*) e *c*) do n.º 2 do artigo 29.º;
e) A alínea *d*) do artigo 43.º;
f) O campo 6.2 da caixa 6 do anexo A;
g) A alínea *b*) do n.º 11 do anexo A;
h) A alínea *b*) do n.º 2 do anexo B.

Artigo 6.º

Republicação

É republicado, em anexo à presente portaria, do qual faz parte integrante, o Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas, aprovado em anexo à Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro.

Artigo 7.º

Entrada em vigor

A presente portaria entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação.

A Ministra da Defesa Nacional, *Maria Helena Chaves Carreiras,* em 24 de outubro de 2022.

ANEXO

(a que se refere o artigo 6.º)

REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DO MÉRITO DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas (RAMMFA) define o Sistema de Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas (SAMMFA) e estabelece as instruções para a sua execução.

Artigo 2.º

Âmbito

O RAMMFA aplica-se a todos os militares das Forças Armadas na efetividade de serviço, independentemente da forma de prestação de serviço, com exceção de:

a) Almirantes ou generais e vice-almirantes ou tenentes-generais;
b) Contra-almirantes ou majores-generais dos quadros especiais em que estes postos sejam os mais elevados.

CAPÍTULO II

Sistema de Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas

Artigo 3.º

Conceito

O SAMMFA integra o conjunto dos avaliadores e avaliados, os órgãos intervenientes, as bases e o sistema de informação.

Artigo 4.º

Mérito do militar

O mérito do militar é o nível atingido pelo militar no desempenho de cargos e no exercício de todas as suas atividades e funções, decorrente:

a) Da demonstração de competências;
b) Do grau do potencial estimado para enfrentar níveis crescentes de responsabilidades;
c) Dos resultados obtidos nos ciclos de estudos e cursos, tirocínios e estágios;
d) Das eventuais medidas disciplinares e penais que lhe sejam aplicadas;
e) De outros elementos de informação constantes no currículo;
f) Da sua antiguidade no posto.

Artigo 5.º

Finalidade

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:

a) Recrutamento e seleção;
b) Formação e aperfeiçoamento;

c) Promoção;
d) Progressão horizontal;
e) Desempenho de cargos e exercício de funções.
f) Renovação contratual.

2 — O SAMMFA visa ainda:

a) Compatibilizar as competências do avaliado com os interesses e as necessidades da instituição militar, tendo em vista a crescente complexidade científica, técnica, operacional e organizacional;
b) Contribuir para incentivar o cumprimento das missões e tarefas, bem como estimular o aperfeiçoamento técnico-militar;
c) Atualizar e melhorar o conhecimento do potencial humano existente.

Artigo 6.º

Bases do SAMMFA

1 — Constituem bases do SAMMFA:

a) A avaliação individual (AI);
b) A avaliação da formação (AF);
c) A avaliação disciplinar (AD);
d) A antiguidade no posto (AP);
e) A avaliação complementar (AC).

2 — A avaliação individual consiste na avaliação do desempenho evidenciado em cargos e funções.
3 — A avaliação da formação consiste na apreciação dos resultados obtidos pelos militares, enquanto sujeitos a ciclos de estudos e cursos, tirocínios e estágios, respeitantes ao ensino e formação nas Forças Armadas.
4 — A avaliação disciplinar consiste na apreciação dos louvores e das penas disciplinares e criminais aplicadas, no âmbito do Regulamento de Disciplina Militar e do Código de Justiça Militar.
5 — A antiguidade no posto consiste na valoração do tempo de permanência no respetivo posto, determinada pela data fixada no documento oficial de promoção.
6 — A avaliação complementar respeita à apreciação do militar feita com base no conjunto dos elementos do seu currículo e da avaliação do seu potencial.

Artigo 7.º

Documentação do SAMMFA

1 — O SAMMFA tem como suporte os seguintes documentos:

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 de avaliação individual, avaliação da formação, avaliação disciplinar e antiguidade no posto, e que consta do anexo C do presente regulamento, do qual faz parte integrante.

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

Artigo 8.º

Acesso à documentação

1 — À 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 geral.

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.

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 atividades cuja competência lhes está atribuída.

4 — O acesso à documentação relativa ao SAMMFA, disponibilizada em suporte físico ou por via digital, subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos, conjugado com o regime legal de proteção de dados.

CAPÍTULO III

Bases do Sistema de Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas

SECÇÃO I

Avaliação individual

Artigo 9.º

Finalidade

Constitui finalidade da avaliação individual:

a) Contribuir para o conhecimento do potencial humano dos militares das Forças Armadas;
b) Fornecer aos ramos informação sobre o desempenho dos militares;
c) Permitir e incentivar o constante desenvolvimento e aperfeiçoamento dos militares;
d) Possibilitar a oportunidade de melhoria nos desempenhos abaixo do esperado;
e) Apoiar os processos seletivos e de promoção;
f) Promover o diálogo entre o avaliador e o avaliado.

Artigo 10.º

Princípios

Os princípios da avaliação individual são os seguintes:

a) É obrigatória e contínua e constitui uma prerrogativa da hierarquia militar;
b) Requer atenta observação dos militares a avaliar durante o período de tempo a que respeita, sendo independente de outras avaliações anteriores;
c) O tempo mínimo de observação é de 120 dias seguidos;
d) É condicionada pela forma de prestação de serviço militar efetivo e pela categoria e posto;
e) É sempre fundamentada e obrigatoriamente comunicada ao avaliado;
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;
g) Nenhuma avaliação individual pode, por si só, determinar qualquer ato de administração de pessoal em matéria de promoções;
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;

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.

Artigo 11.º

Critérios gerais

1 — A avaliação individual incide sobre o desempenho do militar que se materializa através da apreciação de um conjunto de competências evidenciadas no desempenho de cargos e exercícios de funções.

2 — As competências, consubstanciadas em descritores, são quantificadas em níveis, através da observação de indicadores.

Artigo 12.º

Objetividade da avaliação individual

A avaliação individual subordina-se a juízos de valor precisos e objetivos, de modo a evitar:

a) Influenciar a avaliação de um conjunto de competências, com base na impressão causada por uma em particular;

b) Avaliar com excessiva benevolência, atribuindo um nível de desempenho acima do evidenciado;

c) Avaliar com extremo rigor, atribuindo um nível de desempenho abaixo do evidenciado;

d) Estabelecer ligações erradas entre competências, no pressuposto de que possuem uma correlação que conduz à atribuição da mesma classificação;

e) Usar a perceção de si mesmo como padrão de referência para avaliação;

f) Ter em consideração aspetos ou situações que extravasem o âmbito da FAV;

g) Elaborar juízo não correspondente ao nível da competência avaliada;

h) Atribuir níveis elevados e sentir pressão para o continuar a fazer.

Artigo 13.º

Tipos de avaliação

1 — A avaliação individual dos militares pode ser:

a) Periódica;

b) Extraordinária.

2 — A avaliação periódica não deve exceder o período de um ano.

3 — A avaliação extraordinária é a que se verifica fora das datas a que dizem respeito as avaliações periódicas.

Artigo 14.º

Avaliação periódica

1 — Estão sujeitos a avaliação periódica todos os militares na efetividade de serviço, com a exceção referida no artigo 2.º

2 — Os militares que desempenhem cargos ou exerçam funções em regime de acumulação, nos termos previstos na lei, por mais de 180 dias, na estrutura orgânica ou fora dela, são avaliados nos mesmos termos da avaliação periódica pelo comandante, diretor ou chefe ao qual estão 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) Inatividade temporária;

c) Frequência de cursos de promoção;
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 seguidos.
5 — As datas a que dizem respeito as avaliações periódicas, são as constantes do seguinte quadro:

Situação	Marinha	Exército	Força Aérea
Quadro Permanente	31 de dezembro	31 de março	30 de abril.
Regime de Voluntariado e Regime de Contrato	31 de dezembro	Na data de renovação de contrato.	30 de abril.
Outras modalidades em Regime de Contrato	31 de dezembro	Anual, com data de referência do início do contrato.	30 de abril.

Artigo 15.º

Avaliação extraordinária

1 — Avaliação extraordinária é elaborada sempre que:

a) Seja determinada pelo chefe de Estado-Maior-General das Forças Armadas (CEMGFA) ou pelo CEM do respetivo ramo;
b) Qualquer dos avaliadores considere justificado e oportuno proceder a uma avaliação adicional;
c) O militar termine o exercício de funções ou a execução de tarefas, com a duração mínima de 180 dias, em unidade, estabelecimento ou órgão diferente daquele em que está colocado, desde que estas não decorram da frequência de cursos ou estágios;
d) O militar não possa ser sujeito a avaliação periódica e não tenha qualquer avaliação desde a data estabelecida para a última avaliação periódica;
e) Em caso de licença planeada, de duração previsível superior a 180 dias, ligada ao regime de parentalidade.

2 — A avaliação extraordinária é ainda elaborada, desde que tenha decorrido um período igual ou superior a 180 dias após a última avaliação, quando:

a) Se verifique a transferência do avaliado ou alteração do primeiro avaliador;
b) O avaliado transite para uma das situações previstas no n.º 3 do artigo anterior;
c) O avaliado ou o primeiro avaliador passe à situação da reserva e deixe a efetividade de serviço;
d) O avaliado ou o primeiro avaliador, na situação de reserva, deixe a afetividade de serviço;
e) O avaliado, na situação de reserva, requeira continuação na efetividade de serviço.

3 — Para o militar em regime de voluntariado e em regime de contrato, nas suas várias modalidades, desde que decorridos 180 sobre a última avaliação individual, tem lugar uma avaliação extraordinária nas seguintes situações:

a) Para promoção;
b) Para renovação de contrato;

c) Quando requeiram a admissão noutra forma de prestação de serviço;
d) Termine a prestação de serviço.

4 — Não estão sujeitos a avaliação extraordinária os militares que se encontrem nas situações de:

a) Licença para estudos;
b) Inatividade temporária;
c) Frequência de cursos de promoção;
d) Frequência de curso que habilita 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, com exceção das situações previstas na alínea *a*) do número seguinte.

Artigo 16.º

Avaliadores

1 — Na avaliação individual dos militares das Forças Armadas intervêm, em regra, um primeiro e um segundo avaliadores e, nos termos previstos neste regulamento, o comandante, diretor ou chefe da unidade, estabelecimento ou órgão de colocação do avaliado.

2 — Os avaliadores devem munir-se de todos os elementos objetivos que permitam formular uma apreciação justa sobre o avaliado, sendo da sua exclusiva responsabilidade as avaliações que venham a efetuar.

3 — Na estrutura orgânica das Forças Armadas, os avaliadores dos militares dos QP são obrigatoriamente militares dos QP.

4 — O último interveniente no processo de avaliação ou, por sua delegação, um dos avaliadores, deve dar conhecimento ao avaliado do resultado da avaliação e prestar os esclarecimentos julgados convenientes no sentido de contribuir para o estímulo, orientação e valorização do avaliado, bem como para a melhoria do serviço e da ligação entre comandantes e subordinados.

5 — A avaliação individual dos militares em cargos na dependência do CEMGFA é da responsabilidade do seu superior hierárquico nacional, definido pelo CEMGFA.

6 — Os avaliadores dos militares que prestam serviço fora da estrutura orgânica das Forças Armadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 82.º do EMFAR, são definidos por despacho do CEMGFA ou do CEM do respetivo ramo.

Artigo 17.º

Primeiro avaliador

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:

Avaliados		Avaliadores		
		Marinha	Exército	Forca Aérea
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), devendo o seu escalão ser tão baixo quanto compatível com funções de comando, direção e chefia.	Tenente ou superior.

<table>
<tr><th colspan="2" rowspan="2">Avaliados</th><th colspan="3">Avaliadores</th></tr>
<tr><th>Marinha</th><th>Exército</th><th>Forca Aérea</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Sargentos</td><td>Superior a primeiro-sargento.</td><td></td><td rowspan="4">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 chefia técnica, devendo o seu escalão ser tão baixo quanto compatível com funções de comando, direção e chefia, ou, sendo sargento, de chefia técnica.</td><td rowspan="4">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).</td></tr>
<tr><td>Até primeiro-sargento (incl.).</td><td rowspan="3">Sendo oficial, com pelo menos dois anos de serviço após a promoção a oficial.
Sendo sargento, sargento-chefe ou superior, com pelo menos dois anos de serviço após a promoção.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Praças . . .</td><td>Qualquer posto . . .</td></tr>
<tr><td></td></tr>
</table>

2 — Nos casos em que não for exequível o cumprimento das condições definidas na tabela constante do número anterior, o primeiro avaliador é designado pelo comandante, diretor ou chefe da respetiva unidade, estabelecimento ou órgão.

3 — Compete ao primeiro avaliador:

a) Promover, sempre que possível, com o avaliado:

i) Reunião inicial, com a vista a realçar os critérios utilizados na avaliação;

ii) Reuniões de acompanhamento, com vista a comunicar o nível do desempenho e incentivar o seu desenvolvimento e aperfeiçoamento;

iii) Reunião no final do período de avaliação, tendo o avaliado a oportunidade de indicar as principais atividades desenvolvidas nesse período e a opinião sobre orientações de carreira;

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;

c) Indicar as funções militares que considera mais adequadas às aptidões identificadas no avaliado;

d) Emitir parecer sobre o potencial do avaliado, a ser considerado na avaliação complementar;

e) Emitir parecer sobre a permanência do avaliado na unidade, estabelecimento ou órgão, a ser considerado na avaliação complementar;

f) Fundamentar, obrigatória e objetivamente, a apreciação das competências que originaram uma avaliação desfavorável, bem como a atribuição de qualquer nível 5;

g) Fundamentar, obrigatória e objetivamente, a seleção das opções da avaliação do potencial «Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade» ou «Não aplicável».

Artigo 18.º

Segundo avaliador

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.

2 — Não há segundo avaliador quando o primeiro avaliador:

a) For oficial general;

b) Estiver diretamente subordinado ao CEMGFA ou ao CEM do ramo;

c) Estiver diretamente subordinado a vice-almirante (VALM)/tenente-general (TGEN) e tal for definido pelo CEMGFA ou pelo CEM do respetivo ramo;
d) For titular de cargo situado no topo da hierarquia funcional de uma entidade não inserida na estrutura das Forças Armadas.

3 — Compete ao segundo avaliador:

a) Emitir um parecer respeitante ao potencial do avaliado comparado com o potencial percecionado no universo dos outros militares do mesmo posto, a ser considerado na avaliação complementar;
b) Pronunciar-se quanto ao modo como o primeiro avaliador apreciou o avaliado, fundamentando quando considerar essa apreciação subavaliada ou sobreavaliada;
c) Fundamentar, obrigatória e objetivamente, a seleção das opções da avaliação do potencial «Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade» ou «Não aplicável».

Artigo 19.º

Comandante, diretor ou chefe

1 — Ao comandante, diretor ou chefe da unidade, estabelecimento ou órgão, compete:

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;
b) Homologar a avaliação dos militares seus subordinados que integram a estrutura orgânica que comandam, dirigem ou chefiam, exceto quando for avaliador.

2 — Por despacho do CEM do respetivo ramo, pode ser autorizada ao comandante, diretor ou chefe da unidade, estabelecimento ou órgão a delegação da competência referida na alínea *b*) do número anterior no seu inferior hierárquico imediato, adjunto ou substituto, nas situações em que este não é avaliador.

Artigo 19.º-A

Homologação por oficial general

Nos casos em que um oficial general intervém como avaliador, nos termos definidos neste regulamento, compete-lhe homologar a avaliação individual.

Artigo 20.º

Competências

1 — Na avaliação do desempenho apreciam-se as seguintes competências:

a) Adaptabilidade;
b) Autodomínio;
c) Comunicação;
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.

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.

3 — Para os grumetes e soldados não se apreciam as competências referidas nas alíneas *d*), *f*), *i*), *j*) e *k*) do n.º 1.

4 — As competências têm a ponderação correspondente aos seguintes coeficientes:

a) Coeficiente dois (2) as inerentes à especificidade militar: Decisão; Determinação e perseverança; Julgamento; Liderança militar; Sentido do dever e disciplina; Cultura Militar;

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.

5 — Os militares a desempenhar cargos ou exercer funções militares de execução, nos termos do artigo 39.º do EMFAR, não são avaliados na competência liderança militar, exceto nas situações em que, por quadro orgânico, tenham subordinados na sua dependência.

6 — 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 caráter excecional, justificando obrigatoriamente essa opção.

Artigo 21.º

Níveis de classificação

Para classificar as competências do avaliado, o avaliador dispõe de uma escala de graduação que comporta os seguintes níveis:

a) *Muito Bom*, a que corresponde o nível cinco, sendo atribuído quando o avaliado demonstra o cumprimento dos descritivos referentes a todos os indicadores em grau excecional;

b) *Bom*, a que corresponde o nível quatro, sendo atribuído quando o avaliado atinge o cumprimento dos descritivos referentes aos indicadores, ultrapassando a maioria dos mesmos;

c) *Suficiente*, a que corresponde o nível três, sendo atribuído quando o avaliado atinge o cumprimento dos descritivos referentes aos indicadores;

d) *Insuficiente*, a que corresponde o nível dois, sendo atribuído quando o avaliado denota deficiências menores no cumprimento dos descritivos referentes aos indicadores, que podem ser corrigidas;

e) *Mau*, a que corresponde o nível um, sendo atribuído quando o avaliado não atinge, de forma persistente, os descritivos referentes aos indicadores.

Artigo 22.º

Avaliação individual desfavorável

1 — A avaliação periódica ou extraordinária é considerada desfavorável quando:

a) For atribuído o nível 1 a qualquer competência;
b) Acumulem duas ou mais classificações do nível 2 no conjunto das competências.

2 — A avaliação individual desfavorável tem relevância para a:

a) Nomeação para ações de formação com vista à melhoria do desempenho;
b) Não satisfação das condições gerais de promoção constantes no EMFAR;

c) Exclusão dos processos seletivos de nomeações e indigitações;
d) Não transição para a progressão horizontal;
e) Rescisão ou não renovação dos contratos dos militares nos diferentes regimes.

SECÇÃO II

Avaliação da formação

Artigo 23.º

Finalidade

A avaliação da formação aprecia os resultados obtidos pelos militares, enquanto sujeitos a ciclos de estudos e cursos, tirocínios e estágios, respeitantes ao ensino e formação nas Forças Armadas, com a finalidade de contribuir para a determinação do mérito do militar.

Artigo 24.º

Critérios gerais

1 — A avaliação da formação é determinada, em regra, pela classificação obtida ou, na ausência desta, pela apreciação qualitativa de:

a) Cursos de formação inicial para ingresso nas diferentes formas de prestação de serviço, categorias e classes, armas e serviços ou especialidades;
b) Cursos de promoção;
c) Cursos de especialização, atualização, aperfeiçoamento e valorização que sejam definidos por despacho do CEM do ramo.

2 — Dos cursos referidos no número anterior apenas são considerados os reportados à categoria a que o militar pertence.

SECÇÃO III

Avaliação disciplinar

Artigo 25.º

Finalidade

A avaliação disciplinar aprecia os louvores atribuídos e as penas disciplinares e criminais aplicadas, com a finalidade de contribuir para a determinação do mérito do militar.

Artigo 26.º

Critérios gerais

1 — Os louvores individuais são apreciados quanto às entidades que os concederam e à natureza das situações em que foram atribuídos.
2 — As penas disciplinares e criminais são apreciadas quanto ao seu tipo e medida.
3 — Para efeitos da avaliação disciplinar são considerados os elementos do registo disciplinar verificados no posto, ou no conjunto de postos em apreciação, e forma de prestação de serviço a que o militar pertence.
4 — Não são considerados na avaliação quaisquer processos pendentes sobre os quais não tenha sido proferida decisão definitiva.

SECÇÃO IV

Avaliação complementar

Artigo 27.º

Finalidade

A avaliação complementar aprecia o potencial do militar e o conjunto dos elementos do currículo, com a finalidade de contribuir para a determinação do mérito do militar.

Artigo 28.º

Critérios gerais

A avaliação complementar inclui a análise dos elementos constantes do processo individual do militar, designadamente:

a) A qualidade do desempenho dos cargos e funções do avaliado no atual e, no mínimo, no anterior posto;
b) A natureza, as condições e as exigências peculiares dos cargos e funções exercidas no atual e, no mínimo, no posto anterior;
c) A qualidade do desempenho de cargo de posto superior, quando tenha ocorrido;
d) O elenco e conteúdo de funções e cargos desempenhados na estrutura orgânica e fora da estrutura orgânica das Forças Armadas;
e) A participação em atividades operacionais, designadamente no âmbito das Forças Nacionais Destacadas (FND), em campanha, em situações de conflito ou de crise e em atividades de treino operacional e técnico;
f) Outras qualificações e especializações militares e técnicas adquiridas;
g) Os conhecimentos e qualificações obtidos em outros cursos ou ações de formação, por iniciativa do avaliado, desde que adequados e utilizados no desempenho de cargos e funções em benefício das Forças Armadas;
h) Cursos de especialização, atualização, aperfeiçoamento e valorização, não contabilizados no âmbito da avaliação da formação;
i) Recompensas e condecorações não consideradas no âmbito da avaliação disciplinar;
j) Os elementos constantes da FAV, no que respeita aos juízos ampliativos dos avaliadores e à avaliação do potencial do avaliado;
k) A opinião sobre a permanência do avaliado na unidade, estabelecimento ou órgão;
l) Outras situações consideradas relevantes.

Artigo 29.º

Avaliação do potencial

1 — A avaliação do potencial é um julgamento subjetivo que visa uma projeção do desempenho verificado durante o período avaliado, em futuras circunstâncias que encerrem níveis específicos de maior responsabilidade.
2 — Nesta avaliação os avaliadores estimam:

a) O potencial do avaliado comparado com o potencial percecionado no universo dos outros militares do mesmo posto;
b) As funções militares de exercício preferencial do avaliado, considerando as definidas no EMFAR.

3 — Quando o militar não denotar o potencial adequado para assumir maior responsabilidade, essa avaliação pode ter relevância para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 22.º

SECÇÃO V

Antiguidade no posto

Artigo 30.º

Finalidade

A antiguidade no posto valoriza o tempo de permanência no respetivo posto, com a finalidade de contribuir para a determinação do mérito do militar.

Artigo 31.º

Critério geral

A antiguidade no posto reporta-se ao tempo de serviço efetivo a partir da data de antiguidade no respetivo posto, contabilizado nos termos do EMFAR.

CAPÍTULO IV

Integração das Bases do Sistema de Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas

Artigo 32.º

Ponderação das bases

1 — As bases avaliação individual, avaliação da formação, avaliação disciplinar e a antiguidade no posto são integradas através da atribuição de ponderações tendo em consideração o posto e as finalidades previstas no artigo 5.º, que totalizam 100 %, de acordo com a seguinte tabela:

Posto a que se aplica	Ponderação\%)			
	AI	AF	AD	AP
Capitão-de-mar-e-guerra ou coronel e capitão-de-fragata ou tenente-coronel	40	25	10	25
Capitão-tenente ou major	35	30	10	25
Guarda-marinha, subtenente ou alferes, segundo-tenente ou tenente e primeiro--tenente ou capitão	35	30	10	25
Sargento-mor e sargento-chefe	40	25	10	25
Sargento-ajudante	35	30	10	25
Furriel ou subsargento, segundo-sargento e primeiro-sargento	35	30	10	25
Praças	35	30	10	25

2 — As percentagens das diferentes bases do sistema, referidas no número anterior, dependendo das finalidades previstas no artigo 5.º, podem, por despacho do respetivo CEM, ser aumentadas ou diminuídas em 5 %.

3 — A contribuição da avaliação complementar na determinação do mérito do militar é efetuada através da adição, à média ponderada obtida nos termos do n.º 1, de um valor determinado nos termos do artigo 37.º

Artigo 33.º

Metodologia e quantificação da avaliação individual

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:

a) O resultado da avaliação é registado na parte respetiva da FAV;

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

c) Para efeitos de cálculo da avaliação individual da FAM, as 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) 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;

f) 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:

Posto a promover	Universo da avaliação
Capitão-de-mar-e-guerra ou coronel	Capitão-de-fragata ou tenente-coronel.
Capitão-de-fragata ou tenente-coronel	Capitão-tenente ou major.
Capitão-tenente ou major	Guarda-marinha, subtenente ou alferes, segundo-tenente ou tenente e primeiro-tenente ou capitão.
Sargento-mor	Sargento-chefe.
Sargento-chefe	Sargento-ajudante.
Sargento-ajudante	Subsargento ou furriel, segundo-sargento e primeiro-sargento.
Cabo-mor	Cabo.

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.

Artigo 34.º

Metodologia e quantificação da avaliação da formação

1 — Para o cálculo da média, na escala de 10 a 20 valores, arredondada às centésimas, são considerados:

a) Os cursos ou concursos de ingresso e de promoção na categoria, comuns às categorias dos militares, com os seguintes coeficientes:

Posto a que se aplica	Curso ou concurso de ingresso na categoria	Curso de Promoção de Oficial Superior* ou Cursos de Promoção a Sargento-Chefe*
Capitão-de-mar-e-guerra ou Coronel e Capitão-de-fragata ou Tenente-coronel	2	3
Capitão-tenente ou Major	2	2

Posto a que se aplica	Curso ou concurso de ingresso na categoria	Curso de Promoção de Oficial Superior* ou Cursos de Promoção a Sargento-Chefe*
Guarda-marinha, Subtenente ou Alferes, 2.º Tenente ou Tenente e 1.º Tenente ou Capitão	3	2
Sargento-mor e Sargento-chefe	2	3
Sargento-ajudante	2	2
Subsargento ou Furriel, Segundo-sargento e Primeiro-sargento	3	–

* Quando aplicável.

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.

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.

3 — Sempre que no universo em análise existam militares que não possuam classificação num ou mais cursos de ingresso ou de transferência de quadro especial, ou de promoção na categoria, proceder-se-á, para cada um, da seguinte forma:

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;

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;

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, 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;

d) No caso de se verificar a existência de militares que não possuam classificação em nenhum dos cursos ou concursos em apreço, é considerada, para cada um deles, classificação igual à mais baixa verificada no universo em apreciação;

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.

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 componente 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	7,5					
Vice-almirante/Tenente-general	6,5					
Contra-almirante/Major-general	6					
Comodoro/Brigadeiro-general	5,5					
Capitão-de-mar-e-guerra/Coronel	5					
Capitão-de- fragata/Tenente-coronel	4					
Capitão-tenente/Major	3					
Primeiro-tenente/Capitão	2					
Outras entidades***	0,5	–	–	–	–	–

* Estruturas a definir por despacho do CEM do respetivo ramo.
** Por período mínimo, ininterrupto, de seis 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	10	Pontos X dia.
Prisão Disciplinar	10	Pontos X dia.
Suspensão de serviço	1.9	Pontos X dia.
Proibição de saída	1.8	Pontos X dia.
Repreensão agravada	1.5	Por cada pena.
Repreensão	1	Por cada pena.

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.

Artigo 36.º

Metodologia e quantificação da antiguidade no posto

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.

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.

3 — Para efeitos de promoção por escolha, ao valor apurado 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.

Artigo 37.º

Metodologia e quantificação da avaliação complementar

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 e termos 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, ou conselho equivalente, atentos os critérios gerais definidos no artigo 28.º

2 — Para outras finalidades podem ser considerados outros elementos do currículo, em termos a definir por despacho do CEM do respetivo ramo.

CAPÍTULO V

Registos e documentação do SAMMFA

Artigo 38.º

Ficha de avaliação

1 — A FAV é o documento no qual são registados os juízos avaliativos produzidos no âmbito do processo de avaliação.

2 — O modelo de FAV é aplicável a todos os ramos das Forças Armadas e é o constante no anexo A.

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).

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.

5 — A FAV, para efeitos da quantificação da avaliação individual, só é considerada válida se forem avaliadas mais de metade das competências.

6 — À FAV podem, sempre que necessário, ser adicionadas folhas para continuação dos comentários de qualquer avaliador.

7 — O tratamento administrativo da FAV é estabelecido em despacho do CEM do respetivo ramo.

Artigo 39.º

Registo do currículo do militar

1 — O modelo de registo do currículo é específico de cada ramo e aplicável a todos os postos.

2 — O conteúdo do registo do currículo circunscreve-se à categoria e forma de prestação de serviço a que o militar pertence.

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.

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.

Artigo 40.º

Ficha de avaliação do mérito

1 — A FAM, que consta do anexo C, resulta do tratamento dos dados quantificados constantes da avaliação individual, da avaliação da formação, da avaliação disciplinar e da antiguidade no posto, calculando-se a sua média com base nas ponderações referidas no artigo 32.º, expressa na escala de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas.

2 — Compete ao órgão de administração de pessoal elaborar, por quadro especial, uma lista dos militares a apreciar para promoção por escolha, de acordo com a metodologia a definir pelo CEM do respetivo ramo, que são enviadas aos conselhos de classes, das armas e dos serviços ou de especialidades.

3 — Para efeitos da elaboração da lista referida no número anterior, são considerados os elementos constantes no currículo e publicados, em ordem de serviço, ordem do ramo ou *Diário*

da República, até 31 de julho desse ano, com exceção da antiguidade que é contabilizada até 31 de dezembro desse mesmo ano.

4 — Os registos relativos às bases quantificáveis devem ser disponibilizados para consulta dos militares que nesse ano são sujeitos a apreciação para a promoção por escolha, de forma que estes possam conferir e, se for caso disso, comunicar eventuais incorreções.

5 — À média calculada de acordo com o n.º 1 pode ser adicionado o valor atribuído nos termos definidos no n.º 1 do artigo 37.º, constituindo a sua soma o mérito do militar.

CAPÍTULO VI

Meios graciosos

Artigo 41.º

Reclamação e recurso

É assegurado ao avaliado o direito à reclamação e ao recurso hierárquico, sempre que discordar da avaliação individual atribuída.

Artigo 42.º

Reclamação

1 — A reclamação deve ser individual e dirigida por escrito, através das vias competentes, ao autor do ato, no prazo de 15 dias contados a partir do conhecimento oficial da avaliação produzida.

2 — No caso de o autor do ato estar fora da efetividade de serviço no momento em que tiver de decidir, não há lugar a reclamação, mas apenas ao recurso hierárquico.

Artigo 43.º

Decisão sobre reclamação

O autor do ato tem o prazo de 15 dias para proferir a sua decisão, devendo para o efeito:

a) Analisar objetivamente a matéria constante da reclamação;

b) Esclarecer quaisquer factos ou posições referenciadas na reclamação, designadamente, quando aplicável, ouvindo o primeiro avaliador;

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 suas iniciais, ou dando nova fundamentação, ou revogando a avaliação individual produzida e ordenando nova avaliação individual a elaborar nos termos do disposto nos artigos 16.º a 19.º;

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;

e) Dar conhecimento da nova avaliação ao avaliado.

Artigo 44.º

Recurso hierárquico

1 — O recurso é necessário e deve ser interposto no prazo de 30 dias contados a partir da data do conhecimento oficial da avaliação produzida ou, tendo havido reclamação, da data da decisão, ou do decurso do prazo referido no artigo anterior sem que haja sido tomada uma decisão.

2 — O recurso é dirigido ao mais elevado superior hierárquico do autor do ato recorrido, salvo se a competência para a decisão se encontrar delegada ou subdelegada, podendo o respetivo requerimento ser apresentado ao autor do ato ou à autoridade a quem seja dirigido.

3 — O autor do ato recorrido providencia pela entrega ou remessa do recurso, bem como das peças que lhe deram origem, no prazo de cinco dias.

4 — O recurso hierárquico deve ser decidido no prazo de 30 dias a contar da data em que o mesmo foi recebido pela entidade competente para dele tomar conhecimento.

5 — Se o recurso hierárquico for indeferido, ou se no prazo referido no número anterior não haja sido tomada decisão sobre o mesmo, o avaliado tem a possibilidade de impugnar contenciosamente o ato.

ANEXO A

[a que se refere a alínea *a*) do artigo 7.º]

Ficha de avaliação

S. R.

DEFESA NACIONAL

a) _____

SAMMFA
FICHA DE AVALIAÇÃO (FAV)

1. **IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO**

1.1 N.º IDENTIF. (NI) | 1.2 POSTO | 1.3 CLASSE/ARMA/SERVIÇO/ESPECIALIDADE

1.4 NOME COMPLETO

1.5 UNIDADE/ESTABELECIMENTO/ÓRGÃO (U/E/O)

1.6 FUNÇÃO/CARGO

_____ (_____) de ☐☐☐☐/☐☐/☐☐ a ☐☐☐☐/☐☐/☐☐

_____ (_____) de ☐☐☐☐/☐☐/☐☐ a ☐☐☐☐/☐☐/☐☐

_____ (_____) de ☐☐☐☐/☐☐/☐☐ a ☐☐☐☐/☐☐/☐☐

2. **TIPO DE AVALIAÇÃO**

2.1 PERIÓDICA ☐ DE: ☐☐☐☐/☐☐/☐☐ A: ☐☐☐☐/☐☐/☐☐

2.2 EXTRAORDINÁRIA ☐ DE: ☐☐☐☐/☐☐/☐☐ A: ☐☐☐☐/☐☐/☐☐

POR MOTIVO DE:

- Transferência/destacamento do avaliado ☐
- Alteração da avaliação anterior ☐
- Determinação superior ☐
- Funções fora da unidade de colocação ☐
- Passagem à reserva ☐
- Mudança de primeiro avaliador ☐
- Para ingresso nos RV/RC/QP, prorrogação do RC, promoção, fim de prestação de serviço ☐
- Por continuar/terminar a efetividade de serviço na reserva ☐
- Outras situações: _____

3. **IDENTIFICAÇÃO DOS AVALIADORES**

3.1 PRIMEIRO AVALIADOR:

Função _____

Nome _____ Posto ☐ NI ☐

3.2 SEGUNDO AVALIADOR:

Função _____

Nome _____ Posto ☐ NI ☐

3.3 CMDT/DIR/CHF:

Nome _____ Posto ☐ NI ☐

4. **CONTROLO E VERIFICAÇÃO**

4.1 UNIDADE/ESTABELECIMENTO/ÓRGÃO (U/E/O)

_____

POSTO ☐ NI ☐ DATA ☐☐☐

4.2 ÓRGÃO DE GESTÃO DO PESSOAL

_____

POSTO ☐ NI ☐ DATA ☐☐☐

5. COMPETÊNCIAS

5.1	**ADAPTABILIDADE** Competência para se adaptar a diferentes cargos e funções, e a contextos em permanente mudança e novos desafios.	**Indicadores:** • Demonstra flexibilidade, adequando-se a novas realidades, normas e procedimentos. • Reage positivamente a modificações na sua rotina de trabalho. • Mantém, nas mais variadas circunstâncias, os índices de produtividade. • Apoia, em situações de mudança, os subordinados e pares. • É proativo, adota e propõe soluções inovadoras em face de novos desafios.	N/OBS	1	2	3	4	5
5.2	**AUTODOMÍNIO** Competência para manter o controlo de si próprio nas mais variadas circunstâncias.	**Indicadores:** • Domina as emoções e evidencia presença de espírito. • Mantém o controlo da ansiedade, transmitindo calma, confiança e serenidade. • Atua de forma equilibrada e segura, não ultrapassando o limite das suas possibilidades. • Faz uso das técnicas mais adequadas para lidar com situações de maior stress ou tensão. • Mantém o rendimento quando sujeito a situações de pressão.	N/OBS	1	2	3	4	5
5.3	**COMUNICAÇÃO** Competência para comunicar, possibilitando a apresentação e compreensão de ideias e formulação de conceitos, para os fins e intervenientes visados.	**Indicadores:** • Redige com concisão, simplicidade e clareza. • Expressa-se com fluência. • Emprega termos e expressões precisos e objetivos. • Identifica a oportunidade para se expressar. • Adequa a exposição à audiência.	N/OBS	1	2	3	4	5
5.4	**CULTURA GERAL** Competência para aplicar os saberes das diferentes áreas de conhecimento, que vão para além dos assuntos estritamente militares.	**Indicadores:** • Possui saberes em diferentes áreas do conhecimento. • Desenvolve permanentemente saberes num leque alargado de áreas do conhecimento. • Usa os saberes que possui de forma a valorizar o seu desempenho. • Prestigia a instituição militar através dos saberes evidenciados. • Aconselha e motiva os subordinados a desenvolver os saberes em diferentes áreas do conhecimento.	N/OBS	1	2	3	4	5
5.5	**CULTURA MILITAR** Competência para aplicar saberes das áreas de conhecimento específicas ou correlacionadas com a atividade militar.	**Indicadores:** • Conhece o estatuto, as normas, os regulamentos e demais legislação de âmbito militar. • Conhece as especificidades e organização da instituição militar. • Atualiza permanentemente os saberes de âmbito militar. • Revela saberes que possibilitam o emprego em áreas diversas. • Aconselha e motiva os subordinados a desenvolver os saberes de âmbito militar.	N/OBS	1	2	3	4	5
5.6	**DECISÃO** Competência para resolver as situações ou problemas.	**Indicadores:** • Reúne informações para identificar as possíveis opções. • Decide em conformidade com o conceito superior, a legislação e os procedimentos estabelecidos. • Toma decisões com oportunidade e adequadas à resolução das situações ou problemas. • Revela senso e ponderação no exercício da autoridade. • Decide tendo em conta a gestão do risco.	N/OBS	1	2	3	4	5
5.7	**DETERMINAÇÃO E PERSEVERANÇA** Competência para manter a força de vontade e a constância nas ações na consecução dos objetivos, não obstante as dificuldades.	**Indicadores:** • É determinado na forma como aplica as normas e regras. • Não desiste face às dificuldades encontradas. • Demonstra muito querer na consecução dos objetivos. • Revela tenacidade perante a exigência de esforços físicos ou intelectuais. • É resiliente, não desanimando perante situações adversas.	N/OBS	1	2	3	4	5

5.8	**INICIATIVA** Competência para enveredar por alternativas na execução das tarefas e resolver situações novas e imprevistas.	**Indicadores:** • Identifica oportunidades e alternativas, mesmo em situações mais complexas e difíceis. • Atua com vivacidade, agilidade e prontidão na resolução das situações. • Toma decisões proativamente, não se limitando a esperar por ordens ou instruções. • Tem uma postura ativa, dinâmica e autónoma na realização das atividades atribuídas. • É criativo aplicando os métodos mais adequados para atingir os melhores resultados.				
N/OBS	1	2	3	4	5	
5.9	**JULGAMENTO** Competência para apreender problemas e desenvolver soluções eficientes e eficazes.	**Indicadores:** • Identifica correta e objetivamente os factos caraterizadores da situação ou problema. • Perceciona as partes das situações ou problemas em que os conhecimentos profissionais não dão soluções imediatas. • Evidencia sentido das proporções e da realidade. • Evidencia juízo crítico nas situações adversas e assuntos complexos. • Tira conclusões oportunas, ajustadas e úteis.				
N/OBS	1	2	3	4	5	
5.10	**LIDERANÇA MILITAR** Competência para inspirar e mobilizar a vontade dos subordinados, motivando-os a realizar as tarefas e ações que conduzam ao cumprimento da missão em todo o tipo de situações.	**Indicadores:** • Fomenta o comprometimento com os objetivos, mantendo a coesão e o moral dos subordinados. • Preocupa-se com o bem-estar dos subordinados e conhece as suas qualidades, limitações e problemas. • Desenvolve o espírito de corpo, sendo respeitado e admirado. • Influencia e encoraja o desenvolvimento dos subordinados. • Procura o desenvolvimento da sua U/E/O e da organização militar, no médio e longo prazo.				
N/OBS	1	2	3	4	5	
5.11	**PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO** Competência para visualizar o resultado final, transmitir um método eficaz para o atingir e comunicar a sua visão, intenção e decisões.	**Indicadores:** • Desenvolve planos criativos, simples e flexíveis para as mais variadas circunstâncias. • Estabelece procedimentos, prioridades, indicadores e condições de execução das missões e tarefas, de forma clara e realista. • Atribui missões e tarefas compatíveis com as possibilidades e limitações do executante. • Atribui os recursos disponíveis de forma parcimoniosa e judiciosa. • Revê e ajusta o planeamento em resultado de alteração de fatores influenciadores.				
N/OBS	1	2	3	4	5	
5.12	**RELAÇÕES HUMANAS E COOPERAÇÃO** Competência para se relacionar de forma sadia e harmoniosa, contribuindo para um clima de confiança, de participação e cooperação.	**Indicadores:** • É cordial no trato, respeitando as diferenças individuais e interage sem ferir as suscetibilidades de cada um. • Resolve com correção e assertividade os conflitos internos. • É sensível aos problemas dos outros, cooperando espontaneamente e contribuindo para a satisfação coletiva. • Projeta confiança e estimula a coesão, sincronizando ações individuais com vista ao propósito comum. • Complementa ou assume as tarefas dos pares ou subordinados, quando necessário.				
N/OBS	1	2	3	4	5	
5.13	**SENTIDO DO DEVER E DISCIPLINA** Competência para aceitar conscientemente as leis, normas e regulamentos, exercer a autoridade, respeitar a hierarquia militar e ter apresentação e aprumo.	**Indicadores:** • É comprometido com os deveres e valores militares. • Sobrepõe os interesses da instituição aos interesses pessoais. • Respeita a hierarquia e exerce a autoridade, de forma natural. • É autodisciplinado e disciplinador. • Causa boa impressão pelo seu caráter, atitude e aprumo.				
N/OBS	1	2	3	4	5	
5.14	**TÉCNICO-PROFISSIONAL** Competência para aplicar o conjunto de conhecimentos técnicos e profissionais essenciais ao desempenho de cargos e exercício de funções.	**Indicadores:** • Possui os conhecimentos necessários para fazer face às solicitações requeridas. • Aplica os conhecimentos de forma adequada e judiciosa. • Identifica a oportunidade de aplicar os conhecimentos para atingir os melhores resultados. • Demonstra comprometimento na aplicação dos conhecimentos. • Mantém o seu nível de conhecimento atualizado face às exigências.				
N/OBS	1	2	3	4	5	

5.15	**QUALIDADE GLOBAL DO DESEMPENHO** Tem em conta o cargo e as funções desempenhadas pelo avaliado, no âmbito funcional ou fora dele e os resultados por ele obtidos, face aos resultados justificadamente esperados.	• Eficiência como utiliza os recursos à sua disposição. • Eficácia das suas realizações concretas. • Capacidade para ultrapassar dificuldades. • Esforço empreendido nas suas ações. • Relação com a formação funcional do avaliado.

N/OBS	1	2	3	4	5

6. AVALIAÇÃO DO POTENCIAL

6.1 O potencial do avaliado comparado com o potencial percecionado no universo dos outros militares do mesmo posto:

	1.ºav.	2.ºav.
- Acima dos pares		
- Ao nível dos pares		
- Carece de desenvolvimento em alguns aspetos		
- Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade (fundamentação obrigatória)		
- Não aplicável (fundamentação obrigatória)		

6.2 As funções militares de exercício preferencial do avaliado:

	1.ºav.	2.ºav.
- Comando		
- Direção ou chefia		
- Estado-Maior		
- Chefia técnica		
- Execução		

7. PRIMEIRO AVALIADOR

7.1 Permanência do avaliado na unidade:

- Desejo vivamente conservá-lo sob as minhas ordens
- Estou satisfeito em o ter
- Aceito-o mas não o pediria
- Preferia não o ter
- Não o desejo

7.2 Necessidades de formação do avaliado:

7.3 Média do primeiro avaliador:

,

7.4 Fundamentação da avaliação:

N.º de folhas anexas:

INICIAIS DATA RÚBRICA

8. SEGUNDO AVALIADOR

8.1 Parecer quanto ao modo como o primeiro avaliador apreciou o avaliado:

- Subavaliada (fundamentação obrigatória) ☐
- Normal ☐
- Sobreavaliada (fundamentação obrigatória) ☐

8.2 Redação Livre. Fundamentar quando subavaliada ou sobreavaliada:

N.º de folhas anexas: ☐

INICIAIS ☐☐ DATA ☐☐☐ RÚBRICA ☐

9. COMANDANTE / DIRETOR / CHEFE

9.1 Redação livre:

N.º de folhas anexas: ☐

INICIAIS ☐☐ DATA ☐☐☐ RÚBRICA ☐

10. AVALIADO

10.1 Opinião sobre orientação de carreira.

O AVALIADO

DATA ☐☐☐

10.2 Tomei conhecimento integral da presente ficha, com ____ folhas anexas.

O AVALIADO

DATA ☐☐☐

Instruções de preenchimento

1 — A FAV pode ser escrita por meios informáticos ou manuscrita a tinta preta e as emendas ou rasuras ressalvadas.

2 — Podem ser utilizadas no preenchimento da FAV as abreviaturas em uso nos ramos das Forças Armadas.

3 — Todos os campos da FAV são de preenchimento obrigatório, salvo quando expressamente referido nestas instruções.

4 — Todas as caixas devem ser completa e corretamente preenchidas, de acordo com o RAMMFA e estas instruções de preenchimento.

5 — No cabeçalho, na linha identificada com «*a*)» deve ser indicado o ramo a que pertence o avaliado.

6 — Caixa 1: identificação completa do avaliado e dos cargos/funções. Deve ser indicada a unidade e o estabelecimento, órgão ou serviço de colocação. Para cada um dos cargos desempenhados e funções exercidas deve ser indicado o período em apreciação e a função militar a que corresponde (comando, direção ou chefia, estado-maior, chefia técnica ou execução).

7 — Caixa 2: identificação do tipo de avaliação, devendo ser indicado o período a que respeita. No caso de avaliação extraordinária deve ser assinalado o motivo.

8 — Caixa 3: identificação dos avaliadores intervenientes no processo e do comandante, diretor ou chefe da unidade, estabelecimento ou órgão.

9 — Caixa 4: destina-se ao controlo e verificação pela U/E/O de gestão do pessoal.

10 — Caixa 5 (campos 5.1 a 5.15): preenchida pelos avaliadores intervenientes no processo da seguinte forma:

a) O primeiro avaliador, com base nos indicadores de cada competência, posiciona o avaliado numa escala de 1 a 5, assinalando com uma cruz (×) o campo correspondente e nos níveis de classificação;

b) O campo «não observado» é assinalado quando o avaliado não demonstrou evidências que o permitam posicionar numa escala de 1 a 5 com base nos indicadores de cada competência.

c) Para classificar as competências do avaliado, o avaliador dispõe de uma escala de graduação que comporta os seguintes níveis:

(1) *Muito bom*, a que corresponde o valor cinco, sendo atribuído quando o avaliado demonstra o cumprimento dos descritivos referentes a todos os indicadores em grau excecional;

(2) *Bom*, a que corresponde o valor quatro, sendo atribuído quando o avaliado atinge o cumprimento dos descritivos referentes aos indicadores, ultrapassando a maioria dos mesmos;

(3) *Suficiente*, a que corresponde o valor três, sendo atribuído quando o avaliado atinge o cumprimento dos descritivos referentes aos indicadores;

(4) *Insuficiente*, a que corresponde o valor dois, sendo atribuído quando o avaliado denota deficiências menores no cumprimento dos descritivos referentes aos indicadores, que podem ser corrigidas;

(5) *Mau*, a que corresponde o valor um, sendo atribuído quando o avaliado não atinge, de forma persistente, os descritivos referentes aos indicadores.

11 — Caixa 6: preenchida pelos avaliadores intervenientes no processo da seguinte forma:

a) No campo 6.1 o avaliador deve comparar o avaliado com todo o universo dos outros militares do mesmo posto. As opções «Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade» e «Não aplicável» são obrigatoriamente fundamentadas;

b) No campo 6.2 deve indicar as funções militares que melhor se adequam ao avaliado. Podem ser assinaladas mais do que uma opção.

12 — Caixa 7: Destina-se ao primeiro avaliador:

a) No campo 7.1, o avaliador expressa o seu parecer relativamente à permanência do avaliado;

b) No campo 7.2, o avaliador identifica as necessidades formativas que poderão contribuir para a melhoria do desempenho do avaliado;

c) No campo 7.3, é inscrita a média ponderada das observações efetuadas. A média encontrada é validada pelo órgão de gestão de pessoal do ramo, podendo ser retificada caso a mesma não se encontre correta;

d) No campo 7.4, o avaliador fundamenta, obrigatória e objetivamente, a apreciação das competências que originaram uma avaliação desfavorável, bem como a atribuição de qualquer nível 5 em qualquer das competências. Fundamenta obrigatoriamente as indicações «Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade» e «Não aplicável» no campo 6.1. Assinala o número de folhas anexas, se houver, escreve as suas iniciais, data e rubrica.

13 — Caixa 8: Destina-se ao segundo avaliador:

a) No campo 8.1 o avaliador pronuncia-se quanto ao modo como o primeiro avaliador apreciou o avaliado.

b) No campo 8.2 o avaliador fundamenta sumariamente quando considerar as avaliações subavaliadas ou sobreavaliadas. Fundamenta obrigatoriamente as indicações «Não denota potencial adequado para assumir maior responsabilidade» e «Não aplicável» no campo 6.1. Assinala o número de folhas anexas, se houver, escreve as suas iniciais, data e rubrica.

14 — Caixa 9: Destina-se ao comandante, diretor ou chefe ou quando delegado no inferior hierárquico imediato, adjunto ou substituto nas situações em que este não é avaliador:

O campo 9.1 é de redação livre. Assinala o número de folhas anexas, se houver, escreve as suas iniciais, data e rubrica.

15 — Caixa 10: Destina-se a ser utilizada pelo avaliado:

a) No campo 10.1, de preenchimento não obrigatório, o avaliado escreve a sua opinião sobre a orientação de carreira, datando e rubricando;

b) O campo 10.2, o avaliado indica o número total de folhas anexas, rubrica e data, após tomar conhecimento integral da FAV.

ANEXO B

(a que se refere o n.º 2 do artigo 20.º)

Descrição das competências e avaliação do potencial

1 — Caracterização das competências

Competência	Descritor	Indicadores
Adaptabilidade	Competência para se adaptar a diferentes cargos, funções e a contextos em permanente mudança e novos desafios.	Demonstra flexibilidade, adequando-se a novas realidades, normas e procedimentos. Reage positivamente a modificações na sua rotina de trabalho. Mantém, nas mais variadas circunstâncias, os índices de produtividade. Apoia, em situações de mudança, os subordinados e pares. É proativo, adota e propõe soluções inovadoras em face de novos desafios.
Autodomínio	Competência para manter o controlo de si próprio nas mais variadas circunstâncias.	Domina as emoções e evidencia presença de espírito. Mantém o controlo da ansiedade, transmitindo calma, confiança e serenidade. Atua de forma equilibrada e segura, não ultrapassando o limite das suas possibilidades. Faz uso das técnicas mais adequadas para lidar com situações de maior stress ou tensão. Mantém o rendimento quando sujeito a situações de pressão.

Competência	Descritor	Indicadores
Comunicação	Competência para comunicar, possibilitando a apresentação e compreensão de ideias e formulação de conceitos, para os fins e intervenientes visados.	Redige com concisão, simplicidade e clareza. Transmite informação e expressa ideias e conceitos de forma clara. Emprega termos e expressões precisos e objetivos, que facilitam a compreensão da sua mensagem. Identifica a oportunidade para se expressar. Adequa a exposição à audiência.
Cultura geral	Competência para aplicar os saberes das diferentes áreas de conhecimento, que vão para além dos assuntos estritamente militares.	Possui saberes em diferentes áreas do conhecimento. Desenvolve permanentemente os saberes num leque alargado de áreas do conhecimento. Usa os saberes que possui de forma a valorizar o seu desempenho. Prestigia a instituição militar através dos saberes evidenciados. Aconselha e motiva os subordinados a desenvolver os saberes em diferentes áreas do conhecimento.
Cultura militar	Competência para aplicar saberes das áreas de conhecimento específicas ou correlacionadas com a atividade militar.	Conhece o estatuto, as normas, os regulamentos e demais legislação de âmbito militar. Conhece as especificidades e a organização da instituição militar. Atualiza permanentemente os saberes de âmbito militar. Revela saberes que possibilitam o emprego em áreas diversas. Aconselha e motiva os subordinados a desenvolver os saberes de âmbito militar.
Decisão	Competência para resolver as situações ou problemas.	Reúne informações para identificar as possíveis opções de decisão. Decide em conformidade com a orientação superior, a legislação e os procedimentos estabelecidos. Toma decisões com oportunidade e adequadas à resolução das situações ou problemas. Revela senso e ponderação no exercício da autoridade. Decide tendo em conta a gestão do risco.
Determinação e perseverança.	Competência para manter a força de vontade e a constância nas ações na consecução dos objetivos, não obstante as dificuldades.	É determinado na forma como aplica as normas e regras. Não desiste face às dificuldades encontradas. Demonstra querer na consecução dos objetivos. Revela tenacidade perante a exigência de esforços físicos ou intelectuais. É resiliente, não desanimando perante situações adversas.
Iniciativa	Competência para enveredar por alternativas na execução das tarefas e resolver situações novas e imprevistas.	Identifica oportunidades e alternativas adequadas, mesmo em situações mais complexas e difíceis. Atua com vivacidade, agilidade e prontidão na resolução das situações. Toma decisões adequadas proativamente, não se limitando a esperar por ordens ou instruções. Tem uma postura ativa, dinâmica e autónoma na realização das atividades atribuídas. É criativo aplicando métodos, ideias ou conceitos inovadores e mais adequados para atingir os melhores resultados.

Competência	Descritor	Indicadores
Julgamento	Competência para apreender problemas e desenvolver soluções eficientes e eficazes.	Identifica correta e objetivamente os factos caracterizadores da situação ou problema. Perceciona as partes das situações ou problemas em que os conhecimentos profissionais não dão soluções imediatas. Evidencia sentido das proporções e da realidade. Evidencia juízo crítico nas situações adversas e assuntos complexos. Tira conclusões oportunas, ajustadas e úteis.
Liderança militar	Competência para inspirar e mobilizar a vontade dos subordinados, motivando-os a realizar as tarefas e ações que conduzam ao cumprimento da missão em todo o tipo de situações.	Fomenta o comprometimento com os objetivos, mantendo a coesão e o moral dos subordinados. Preocupa-se com o bem-estar dos subordinados e conhece as suas qualidades, limitações e problemas. Desenvolve o espírito de corpo, sendo respeitado e admirado. Influencia e encoraja o desenvolvimento dos subordinados. Procura o desenvolvimento da sua U/E/O e da organização militar, no médio e longo prazo.
Planeamento e organização	Competência para visualizar o resultado final, transmitir um método eficaz para o atingir e comunicar a sua visão, intenção e decisões.	Desenvolve planos criativos, simples e flexíveis para as mais variadas circunstâncias. Estabelece procedimentos, prioridades, indicadores e condições de execução das missões e tarefas, de forma clara e realista. Atribui missões e tarefas compatíveis com as possibilidades e limitações do executante. Atribui os recursos disponíveis de forma parcimoniosa e judiciosa. Revê e ajusta o planeamento em resultado de alteração de fatores influenciadores.
Relações humanas e cooperação.	Competência para se relacionar de forma sadia e harmoniosa, contribuindo para um clima de confiança, de participação e cooperação.	É cordial no trato, respeitando as diferenças individuais e interage sem ferir as suscetibilidades de cada um. Resolve com correção e assertividade os conflitos internos. É sensível aos problemas dos outros, cooperando espontaneamente e contribuindo para a satisfação coletiva. Projeta confiança e estimula a coesão, sincronizando ações individuais com vista ao propósito comum. Complementa ou assume as tarefas dos pares ou subordinados, quando necessário. É comprometido com os deveres e valores militares.
Sentido do dever e disciplina	Competência para aceitar conscientemente as leis, as normas e regulamentos, exercer a autoridade, respeitar a hierarquia militar e ter apresentação e aprumo.	Sobrepõe os interesses da instituição aos interesses pessoais. Respeita a hierarquia e exerce a autoridade, de forma natural. É autodisciplinado e disciplinador. Causa boa impressão pelo seu caráter, atitude e aprumo.
Técnico-profissional	Competência para aplicar o conjunto de conhecimentos técnicos e profissionais essenciais ao desempenho de cargos e exercício de funções.	Possui os conhecimentos necessários para fazer face às solicitações requeridas. Aplica os conhecimentos de forma adequada e judiciosa. Identifica a oportunidade de aplicar os conhecimentos para atingir os melhores resultados. Demonstra comprometimento na aplicação dos conhecimentos. Mantém o seu nível de conhecimento atualizado face às exigências.

Competência	Descritor	Indicadores
Qualidade global do desempenho.	Tem em conta o cargo e as funções desempenhadas pelo avaliado, no ambito funcional ou fora dele e os resultados por ele obtidos, face aos resultados justificadamente esperados.	Utiliza com eficiência os recursos à sua disposição. Eficácia das suas realizações concretas. Capacidade para ultrapassar dificuldades. Esforço empreendido nas suas ações. Realiza objetivos para além dos relacionados com a sua formação funcional.

2 — Avaliação do potencial

a) Potencial comparado com os militares no mesmo posto:

1) Acima dos pares;
2) Ao nível dos pares;
3) Ao nível dos pares, carecendo de desenvolvimento em alguns aspetos;
4) Não denota o potencial adequado para assumir maior responsabilidade.

b) As funções militares de exercício preferencial do avaliado:

1) Comando/Direção/Chefia;
2) Estado-Maior;
3) Chefia Técnica;
4) Execução.

ANEXO C

[a que se refere a alínea *c*) do artigo 7.º]

Ficha de avaliação do mérito

S. R.

DEFESA NACIONAL

a) _____

SAMMFA
FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÉRITO

01	IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO		
Número de identificação:		POSTO	ANTIGUIDADE
Posto:			
Classe / arma ou serviço / especialidade:			
Nome completo:			
U / E / O:			

02	AVALIAÇÃO INDIVIDUAL (AI)					
Posto 1:			Posto 2:		Posto 3:	
Ano	Média		Ano	Média	Ano	Média
					TOTAL AI =	

03	AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO (AF)			
Cursos de ingresso e promoção			Outros cursos	
Designação:	Classificação		Designação:	Valorização
				TOTAL AF =

04	AVALIAÇÃO DISCIPLINAR (AD)		
		Louvores	
Ano		Entidade	Pontuação
			TOTAL Louvores =
		Penas	
Ano	Tipo de pena	Medida	Pontuação
			TOTAL Penas =
			TOTAL AD =

05	ANTIGUIDADE NO POSTO (AP)
	TOTAL AP =

06	MÉDIA PONDERADA (AI, AF, AD e AP)
	RESULTADO =

07	DADOS DE PROCESSAMENTO
DATA DE EMISSÃO:	

08	DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO
Declaração:	___ de ____ de 20___
Não há alterações a efetuar. ☐	O Avaliado
Há alterações a efetuar conforme o documento em anexo de __ pág. ☐	_____
	_____

a) Ramo a que pertence o avaliado.

115853437