



## ADMINISTRAÇÃO INTERNA

### Gabinete do Ministro

#### Portaria n.º 16/2020

*Sumário:* Aprovação do Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana.

O Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMGNR), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março, estabelece, no n.º 2 do artigo 117.º, que a promoção por escolha deve ser fundamentada, sendo a ordenação realizada com base nos critérios gerais e objetivos, designadamente de antiguidade e de mérito, a definir por portaria do membro do Governo responsável pela área da administração interna.

Em consequência, torna-se necessário regulamentar a avaliação do mérito e definir os critérios gerais e objetivos que fundamentam as promoções por escolha e a metodologia a utilizar nesta modalidade de promoção.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro da Administração Interna, o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Objeto

É aprovado o Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana (RAMMGNR), em anexo à presente portaria, da qual faz parte integrante.

#### Artigo 2.º

##### Disposições complementares

1 — O processo de avaliação do mérito dos militares da Guarda é, em regra, desmaterializado, enquanto parte integrante do Sistema Integrado de Gestão da Avaliação dos Militares da Guarda Nacional Republicana, adiante designado por SIGAM/GNR.

2 — Durante o processo de avaliação do mérito deve ser assegurada a adequada reserva e sigilo no processamento da informação, o histórico dos atuais sistemas de avaliação, bem como os requisitos do presente regulamento.

3 — Sempre que nos períodos em apreciação seja necessário considerar fichas e impressos de avaliação individual anteriores à entrada em vigor da presente portaria, é considerada a respetiva classificação, transformada numa escala de 0 a 20 valores.

4 — A correspondência do aproveitamento em cursos de promoção não traduzida na escala de 0 a 20 valores é feita da seguinte forma:

- a) Distinto ou Muito bom — 18 valores;
- b) Bom — 16 valores;
- c) Regular ou Aprovado — 14 valores;
- d) Suficiente — 12 valores.

5 — Sempre que seja necessário quantificar aspetos constantes nos processos individuais dos militares não previstos nos números anteriores, os mesmos são definidos por despacho do Comandante-Geral.



Artigo 3.º

**Norma revogatória**

É revogada a Portaria n.º 164/2000, de 27 de janeiro.

Artigo 4.º

**Entrada em vigor**

A presente portaria entra em vigor no primeiro dia do ano civil após a implementação do sistema de informação de suporte ao SIGAM/GNR, previsto no artigo 2.º da presente portaria.

30 de dezembro de 2019. — O Ministro da Administração Interna, *Eduardo Arménio do Nascimento Cabrita*.

ANEXO

(a que se refere o artigo 1.º)

**Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana**

CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

Artigo 1.º

**Objeto**

O Regulamento da Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana, adiante designado por RAMMGNR, estabelece os termos em que se processa a avaliação do mérito, define os critérios gerais e a metodologia a adotar para ordenação dos militares que satisfaçam as condições gerais e especiais na modalidade de promoção por escolha.

Artigo 2.º

**Âmbito de aplicação**

O RAMMGNR é aplicável aos militares da Guarda Nacional Republicana, adiante designada por Guarda, na efetividade de serviço que, no âmbito do Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMGNR), sejam apreciados para efeitos da modalidade de promoção por escolha, com exceção das promoções a oficial general e de oficial general.

Artigo 3.º

**Objetivos**

O RAMMGNR tem por objetivos:

- a) Sistematizar a apreciação do mérito dos militares da Guarda;
- b) Assegurar o desenvolvimento da carreira na categoria respetiva, com base na demonstração da capacidade profissional e da competência técnica para o exercício de funções de responsabilidade de nível mais elevado;
- c) Contribuir para uma correta gestão de recursos humanos, designadamente quanto a recrutamento e seleção, formação e aperfeiçoamento, promoção e desempenho de cargos e exercício de funções.

## CAPÍTULO II

**Avaliação do mérito**

## Artigo 4.º

**Conceito**

1 — 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 do desempenho;
- b) Dos resultados obtidos na formação militar e civil;
- c) Das eventuais recompensas e medidas disciplinares que lhe sejam aplicadas;
- d) Da sua antiguidade no posto;
- e) Do grau do potencial estimado para enfrentar níveis crescentes de responsabilidade;
- f) De outros elementos de informação constantes do seu currículo.

## Artigo 5.º

**Finalidades**

1 — A avaliação do militar da Guarda na efetividade de serviço visa apreciar o mérito, fundamentado na demonstração da capacidade profissional e da competência técnica para o exercício de funções de responsabilidade de nível mais elevado.

2 — A avaliação do mérito tem em vista uma correta gestão de pessoal, designadamente quanto a:

- a) Recrutamento e seleção;
- b) Formação e aperfeiçoamento;
- c) Promoção;
- d) Desempenho de cargos e exercício de funções.

## Artigo 6.º

**Bases da avaliação do mérito**

1 — Constituem as bases da avaliação do mérito:

- a) A avaliação de desempenho;
- b) A avaliação da formação;
- c) A avaliação disciplinar;
- d) A antiguidade no posto;
- e) A avaliação complementar.

2 — A avaliação de desempenho (AD) avalia profissionalmente os militares da Guarda de acordo com o seu desempenho.

3 — A avaliação da formação (AF) aprecia os resultados obtidos pelos militares, nos cursos de carreira, bem como considera a formação académica e técnica, militar ou civil.

4 — A avaliação disciplinar (ADc) consiste na apreciação de louvores atribuídos e as penas disciplinares aplicadas.

5 — A antiguidade no posto (AP) refere-se ao tempo de permanência no respetivo posto.

6 — A avaliação complementar (AC) respeita à apreciação do potencial dos militares efetuada com base noutros elementos constantes do seu currículo.



CAPÍTULO III

**Documentação e registo da avaliação do mérito**

Artigo 7.º

**Documentação de suporte à avaliação**

A avaliação do mérito tem como suporte os seguintes formulários:

- a) Ficha de avaliação de desempenho;
- b) Ficha curricular;
- c) Ficha de avaliação do mérito.

Artigo 8.º

**Ficha de avaliação de desempenho**

A ficha de avaliação de desempenho (FAD) é individual e regista, no período considerado, os dados do militar, quantificáveis e não quantificáveis, relativos à avaliação individual de desempenho, nos termos previstos no Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Militares da Guarda Nacional Republicana, aprovado ao abrigo do artigo 164.º do EMG NR.

Artigo 9.º

**Ficha curricular**

A ficha curricular (FC), cujo modelo consta do anexo I ao presente regulamento, é individual e regista todo o currículo do militar no tocante à identificação, antiguidade, colocações, cargos desempenhados, funções exercidas, registo disciplinar, habilitações militares resultantes de cursos de formação, de promoção, de qualificação e especialização, habilitações académicas e técnicas civis.

Artigo 10.º

**Ficha de avaliação do mérito**

A ficha de avaliação do mérito (FAM), cujo modelo consta do anexo II ao presente regulamento, é elaborada para cada posto e quadro e resulta do tratamento dos dados quantificados constantes da avaliação de desempenho, da avaliação da formação, da avaliação disciplinar e da antiguidade no posto.

Artigo 11.º

**Responsabilidade**

Compete ao órgão responsável pela gestão dos recursos humanos da Guarda proceder à elaboração dos documentos a que aludem os artigos 9.º e 10.º

Artigo 12.º

**Acesso à documentação**

1 — A documentação relativa à avaliação do mérito é tratada com a adequada reserva e sigilo no processamento da informação, sem prejuízo do conhecimento pelo avaliado dos elementos constantes do respetivo processo individual.

2 — Os únicos ficheiros e registos são os existentes sob a responsabilidade do órgão de gestão de recursos humanos da Guarda, não sendo autorizada outra forma de arquivo de informação por qualquer outro órgão, entidade ou pessoa.

3 — Enquanto decorrer o processo de avaliação, o acesso à documentação ou outros registos, independentemente do respetivo suporte, é restrito às entidades e pessoas intervenientes no processo, na fase e em atividades cuja competência lhes esteja atribuída.



4 — O acesso à documentação relativa ao processo de avaliação do mérito subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.

## CAPÍTULO IV

### Bases da avaliação do mérito

#### SECÇÃO I

##### Avaliação de desempenho

#### Artigo 13.º

##### Finalidade

1 — A avaliação do desempenho tem por finalidade valorar as ações, os comportamentos e os resultados do trabalho observados no exercício de cargos, de funções ou na frequência de cursos de formação, de promoção, de especialização ou de qualificação.

2 — As normas relativas ao sistema de avaliação do desempenho e seus efeitos são objeto de regulamentação própria, nos termos do artigo 164.º do Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana.

#### SECÇÃO II

##### Avaliação da formação

#### Artigo 14.º

##### Finalidade

A avaliação da formação (AF) tem por finalidade:

a) A quantificação das classificações obtidas nos cursos e ou concursos de ingresso nos quadros da Guarda ou de transição para categoria superior, bem como nos cursos de promoção na categoria a que o militar pertence; e

b) A valoração da formação académica, militar ou civil, bem como da frequência de cursos militares de especialização e de qualificação ou outros considerados equivalentes por despacho do Comandante-Geral.

#### Artigo 15.º

##### Critérios gerais

1 — A avaliação da formação é determinada, em regra, pela classificação obtida nos seguintes cursos de carreira:

- a) Curso de formação inicial ou de transição para a categoria superior;
- b) Cursos de promoção;

2 — A avaliação da formação integra ainda a formação com aproveitamento dos:

- a) Cursos académicos militares ou civis;
- b) Cursos de especialização e de qualificação;
- c) Outros cursos considerados equivalentes aos referidos nas alíneas a) e b) por despacho do Comandante-Geral.

3 — Dos cursos referidos no n.º 1 apenas são considerados os reportados à categoria a que o militar pertence.



SECÇÃO III

**Avaliação disciplinar**

Artigo 16.º

**Finalidade**

A avaliação disciplinar tem por finalidade a valoração dos louvores, punições averbadas ao militar, nos termos previstos no presente regulamento, com exclusão das que lhe tiverem sido anuladas como resultado de reclamação, recurso, revisão do respetivo.

Artigo 17.º

**Critérios gerais**

1 — Os louvores individuais são apreciados tendo em conta as entidades que os concederam e a natureza das situações em que foram atribuídos.

2 — As penas disciplinares são apreciadas quanto ao seu tipo e medida.

3 — Não são considerados na avaliação disciplinar quaisquer processos pendentes sobre os quais não tenha sido proferida decisão definitiva.

SECÇÃO IV

**Antiguidade no posto**

Artigo 18.º

**Finalidade**

A determinação da antiguidade no posto visa valorar o tempo de serviço efetivo prestado pelo militar no respetivo posto.

Artigo 19.º

**Critério geral**

A antiguidade no posto reporta-se ao tempo de serviço efetivo a partir da data fixada no documento oficial de promoção, sendo contabilizado nos termos do artigo 26.º do presente regulamento, para efeitos da quantificação da avaliação do mérito.

SECÇÃO V

**Avaliação complementar**

Artigo 20.º

**Finalidade**

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

Artigo 21.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) O elenco e conteúdo de funções e cargos desempenhados na estrutura orgânica e fora da estrutura orgânica da Guarda Nacional Republicana;
- d) A participação em atividades operacionais de relevo, quer no plano interno quer no âmbito de missões internacionais em situações de conflito ou de crise;
- e) A qualidade do desempenho de cargo de posto superior, quando tenha ocorrido;
- f) Outros elementos constantes no currículo considerados relevantes.

## CAPÍTULO V

**Integração das bases da avaliação do mérito**

## Artigo 22.º

**Ponderação das bases**

As bases da avaliação do mérito, previstas no artigo 6.º, são integradas através da atribuição de ponderações, tendo em consideração o posto e as finalidades previstas no artigo 5.º, totalizando 100 %, de acordo com a seguinte tabela:

	Ponderação (%)			
	AD	AF	ADc	AP
A aplicar na promoção ao posto de:				
Coronel .....	30	35	15	20
Tenente-coronel .....	25	35	15	25
Major .....	25	35	15	25
Sargento-mor .....	30	35	15	20
Sargento-chefe .....	25	35	15	25
Sargento-ajudante .....	25	35	15	25
Cabo-mor .....	30	35	15	20
Cabo-chefe e cabo .....	25	35	15	25

## Artigo 23.º

**Metodologia e quantificação da avaliação de desempenho**

A quantificação da base avaliação de desempenho, relativa às finalidades da avaliação do mérito, tem por referência a avaliação obtida nas FAD e obedece à seguinte metodologia:

- a) Todas as FAD, periódicas ou extraordinárias, têm igual ponderação no mesmo posto;
- b) As FAD dos postos de guarda-principal, primeiro-sargento e capitão são consideradas com coeficiente 2, enquanto todas as restantes têm coeficiente 1;
- c) O resultado do cálculo da média ponderada de cada FAD é convertido na escala de 0 a 20 valores, através da multiplicação por 4, considerando o resultado até às centésimas;
- d) Sempre que no espaço de tempo a que se reporta uma avaliação periódica o militar for avaliado mais de uma vez, é considerada a média das FAD desse período;
- e) Para efeitos de promoção é considerada a média das médias das FAD, aplicados os coeficientes previstos nas alíneas a) e b), relativas ao militar nos universos que se seguem:
- i) Para a promoção a coronel — as de tenente-coronel;
- ii) Para a promoção a tenente-coronel — as de major;
- iii) Para a promoção a major — as de alferes, tenente e capitão;
- iv) Para a promoção a sargento-mor — as de sargento-chefe;
- v) Para a promoção a sargento-chefe — as de sargento-ajudante;



- vi) Para a promoção a sargento-ajudante — as de segundo-sargento e primeiro-sargento;
- vii) Para a promoção a cabo-mor — as de cabo-chefe;
- viii) Para a promoção a cabo-chefe — as de cabo;
- ix) Para a promoção a cabo — as de guarda e guarda principal;

f) Quando, ao abrigo do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Militares da Guarda Nacional Republicana, o militar não tiver qualquer FAD no espaço de tempo a que se refere cada uma das avaliações periódicas, é levada em linha de conta a média das últimas classificações obtidas no mesmo posto, até ao limite dos últimos três anos.

#### Artigo 24.º

##### Metodologia e quantificação da avaliação da formação

A quantificação da base de avaliação da formação, relativa às finalidades da avaliação do mérito, obedece à seguinte metodologia:

a) São considerados os cursos e respetivos coeficientes constantes na tabela seguinte:

Cursos	Classificação (valores)	Coeficiente		
		Oficiais	Sargentos	Guardas
Curso/concurso de ingresso nos quadros da GNR ou de transição para a categoria superior.	Até às centésimas, na escala de 0 a 20.	3	3	2
Oficiais — Curso de Promoção a Capitão . . . . .		1		
Oficiais — Curso de Promoção a Oficial Superior . . . . .		2		
Sargentos — Curso de Promoção a Sargento-Ajudante . . . . .			2	
Guardas — Curso de Promoção a Cabo . . . . .				3

b) Tendo por referência os cursos e coeficientes referidos na alínea anterior, calcula-se a média, ponderada até às centésimas, na escala de 0 a 20 valores, correspondendo os valores a igual pontuação;

c) Sempre que no universo em análise existam militares que não possuam classificação num ou mais cursos de ingresso na GNR, de transição para categoria superior ou em curso ou estágio na categoria a que pertencem proceder-se-á, para cada um, da seguinte forma:

i) Com base na classificação obtida no curso, concurso ou estágio de coeficiente mais elevado nos termos da alínea a), que tenha frequentado, determina-se o número de ordem que lhe corresponde, em mérito relativo no conjunto das classificações do referido curso, concurso ou estágio, obtidas pelos militares incluídos no universo em apreciação;

ii) Utilizando o número de ordem determinado anteriormente, insere-se o militar na lista ordenada de classificações do curso ou estágio não frequentado, por forma a ocupar o mesmo número de ordem, em mérito relativo, que se obteve para o curso frequentado;

iii) Atribui-se ao militar no curso ou estágio não frequentado para efeitos da aplicação do RAMMGNR a menor classificação que lhe possibilite ser considerado no número de ordem em que foi inserido;

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



e) Soma à média ponderada referida na alínea b) 1 valor, desprezando o excedente de 20, a frequência com aproveitamento do Curso de Estado-Maior Conjunto (CEMC) no Instituto Universitário Militar ou no estrangeiro, estes a definir por despacho do Comandante-Geral, sendo que apenas é considerado um curso;

f) Somam, ainda, à média ponderada referida na alínea b), até ao máximo de 3 valores, desprezando o excedente de 20, a soma das quantificações constantes da tabela seguinte, considerando o resultado até às centésimas:

Cursos	Classificação (na escala de 0 a 20 valores)	
	1.º Curso	Seguintes
Licenciatura/Mestrado de ingresso por via do ensino superior público universitário militar (Academia Militar) . . . . .	1,500	—
Ingresso por via de Curso de Formação de Oficiais . . . . .	0,600	—
Curso de Atualização e Aperfeiçoamento . . . . .	0,275	—
Bacharelato . . . . .	0,400	0,275
Licenciatura (sem considerar a de ingresso) . . . . .	0,600	0,425
Pós-graduação . . . . .	0,225	0,075
Mestrado (sem considerar o de ingresso) . . . . .	1,000	0,550
Doutoramento . . . . .	1,275	—
Cursos com duração superior a 31 dias (até um máximo de 0,225 pontos) . . . . .	0,075	0,075
Cursos com duração superior a 1 semana e até 30 dias (até um máximo de 0,045 pontos)	0,015	0,015

g) Para efeitos da quantificação a que se refere a alínea anterior, o bacharelato e a licenciatura não são acumuláveis entre si, desde que integrem o mesmo plano de estudos.

### Artigo 25.º

#### Metodologia e quantificação da avaliação disciplinar

1 — São quantificados, para efeitos de determinação da avaliação disciplinar:

a) Os louvores nos termos das quantificações constantes do quadro seguinte:

Entidade que louva (¹)	Tipo de função	
	Atividade operacional	Estado-Maior Instrução Administrativa e outras
Pontuação		
Presidente da República . . . . .	6	6
Presidente da Assembleia da República . . . . .	—	5
Primeiro-Ministro, Ministro (MAI ou MDN) . . . . .	5,5	5
Outros ministros . . . . .	—	4,5
General ou Almirante . . . . .	5	4,5
Secretários de Estado (MAI ou MDN) . . . . .	5	4,5
Outros Secretários de Estado ou equivalentes . . . . .	—	4
Comandante-Geral da GNR . . . . .	5	4,5
Tenente-General ou Vice-Almirante . . . . .	4,5	4
Outro oficial general (²) . . . . .	3,5	3
Comandante de Unidade ou Diretores . . . . .	2,5	2
Comandante de Subunidade (esc. Batalhão/Grupo) . . . . .	2	1,5
Comandante de Subunidade (esc. Comp/Destacamento) . . . . .	1,5	1
Outras . . . . .	1	0,5

(¹) Os louvores concedidos por entidades ou organismos estrangeiros podem ser avocados por entidades referidas na presente tabela.

(²) Mesmo quando Comandante de Unidade.



b) As penas disciplinares averbadas, nos universos referidos na alínea e) do artigo 23.º e nos moldes constantes do quadro seguinte:

Punições	Pontuação
Suspensão agravada .....	1,0/dia
Suspensão .....	0,5/dia
Repreensão escrita agravada .....	0,2/cada
Repreensão escrita .....	0,15/cada

2 — A avaliação disciplinar é quantificada 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.

#### Artigo 26.º

##### Metodologia e quantificação da antiguidade no posto

Para efeitos de quantificação da antiguidade no posto é atribuído 0,1 valores a cada 30 dias de serviço completos, contados a partir do limite de tempo mínimo de permanência no posto estabelecido pelo EMGNR para a promoção ao posto superior, somado algebricamente à base de 10 valores e desprezando-se o que ultrapassar 20 valores.

#### Artigo 27.º

##### Metodologia e quantificação da avaliação complementar

1 — Para efeitos de promoção por escolha, à classificação obtida nos termos do n.º 1 do artigo 28.º pode ser adicionado um determinado valor, não podendo exceder os 0,5 valores, atentos os critérios gerais definidos no artigo 21.º do presente regulamento.

2 — A atribuição do valor referido no número anterior é decidida pelo Comandante-Geral, mediante proposta da Comissão Técnica Especializada e ouvido o Conselho Superior da Guarda em composição alargada.

### CAPÍTULO VI

#### Listas de promoção

#### Artigo 28.º

##### Quantificação da avaliação do mérito

1 — A quantificação do mérito individual de cada militar será definida pela soma das classificações obtidas no âmbito da avaliação de desempenho (AD), da avaliação da formação (AF), da avaliação disciplinar (ADc) e da antiguidade no posto (AP), afetadas pelos coeficientes respetivos, previstos no artigo 22.º

2 — A quantificação final a que se refere o número anterior será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando o resultado da soma até às centésimas.

3 — Em todos os cálculos e quantificações decorrentes da aplicação do presente regulamento, considera-se o resultado apurado até às centésimas arredondadas por defeito.



4 — Os elementos de apreciação aludidos no n.º 1 reportam-se a 31 de dezembro do ano anterior a que respeitam.

#### Artigo 29.º

##### Metodologia para a elaboração das listas de promoção

1 — A FAM é elaborada pelo órgão responsável pela gestão dos recursos humanos da Guarda, com base na quantificação do mérito relativo de cada militar estabelecida nos termos do artigo 28.º e de acordo com a seguinte metodologia:

- a) Na FAM inicial, elaborada por posto e quadro, os militares a apreciar na promoção por escolha são posicionados por ordem decrescente da quantificação obtida;
- b) Do mérito relativo de todos os militares listados na FAM inicial, calcula-se a respetiva média, considerada até às centésimas;
- c) Os militares da FAM inicial são divididos em dois grupos, superior e inferior, consoante fiquem, ou não, acima ou igual à média a que se refere a alínea anterior;
- d) Calcula-se, de seguida, as médias do grupo superior e inferior;
- e) Os militares cuja quantificação final seja igual ou superior à média do grupo superior são ordenados por antiguidade e posicionados nos primeiros lugares da FAM, integrando o primeiro grupo;
- f) Os militares cuja quantificação final seja inferior à média do grupo inferior são ordenados por antiguidade e posicionados nos últimos lugares da FAM, integrando o terceiro grupo;
- g) Os restantes militares são ordenados por antiguidade e posicionados imediatamente a seguir aos militares referidos na alínea e), integrando o segundo grupo;
- h) No primeiro grupo um militar ultrapassa os militares de maior antiguidade se o correspondente mérito individual quantificado for superior, no mínimo em 0,30 valores, à do militar ou militares que o precedem.

2 — As FAM, uma vez elaboradas, passam a ter a classificação de «Reservado» e têm por objetivo essencial estabelecer o mérito relativo quantificado, por postos e quadro, de todos os militares suscetíveis, estatutariamente, de integrarem a lista de promoção por escolha nos postos em que lhe é aplicável.

3 — Os registos relativos às bases quantificáveis da FAM são disponibilizados, para consulta dos militares que nesse ano são sujeitos a apreciação para promoção por escolha, de forma que estes possam conferir e, se for caso disso, comunicar eventuais incorreções no prazo máximo de cinco dias úteis após disponibilização.

4 — Posteriormente, as FAM e as FC são presentes à Comissão Técnica Especializada, tendo em vista a elaboração das listas, ou relações, dos militares que satisfazem as condições de promoção por escolha, por quadro e posto, após o que são enviadas ao órgão responsável pela avaliação e promoção dos recursos humanos.

5 — As FAM, as FC, as listas, ou relações, dos militares que satisfazem as condições de promoção por escolha e as eventuais propostas de alteração da pontuação final, com a integração da base da avaliação complementar, serão entregues no órgão responsável pela avaliação e promoção dos recursos humanos, que as submeterá à apreciação e decisão do Comandante-Geral, antecedida da audição do Conselho Superior da Guarda em composição alargada.

#### Artigo 30.º

##### Notificação da avaliação de mérito

O militar avaliado é notificado do resultado da avaliação final do mérito, por mensagem de correio eletrónico através do SIGAM/GNR.



Artigo 31.º

**Atribuições do órgão responsável pela gestão dos recursos humanos**

Ao órgão responsável pela gestão dos recursos humanos, no âmbito do sistema de avaliação do mérito, compete:

- a) Implementar o sistema e completá-lo, visando o conveniente processamento, exploração e controlo de validade e qualidade dos dados nele interveniente;
- b) Centralizar, analisar, tratar e processar todas as FAM e produzir as FC;
- c) Diligenciar no sentido de esclarecer as razões que, num conjunto de avaliações sobre um dado militar, motivaram uma avaliação nitidamente divergente, seja favorável ou desfavorável;
- d) Apoiar o Conselho Superior da Guarda, fornecendo-lhe os elementos solicitados para o estudo e processamento de assuntos específicos da sua competência;
- e) Explorar os resultados do sistema de avaliação do mérito nos domínios do aperfeiçoamento dos subsistemas de recrutamento, formação, seleção, promoção e colocação;
- f) Elaborar, com oportunidade, as propostas tidas por convenientes à melhoria do SIGAM/GNR e da gestão do pessoal, avaliando a qualidade dos resultados da sua aplicação com vista à sua posterior revisão;
- g) Apoiar a Comissão Técnica Especializada fornecendo-lhe os recursos e disponibilizando os elementos necessários à realização dos trabalhos da sua competência.

Artigo 32.º

**Atribuições da Comissão Técnica Especializada**

1 — À Comissão Técnica Especializada, no âmbito da avaliação de mérito, compete:

- a) Conferir as FAM, com base nos elementos constantes da FC e das FAD, tendo em vista detetar eventuais erros no seu preenchimento e propor a respetiva correção;
- b) Efetuar a apreciação das competências não quantificáveis constantes das FAD dos militares;
- c) Proceder à apreciação dos elementos de informação constantes nas FC e FAD dos militares, em especial:
  - i) Daqueles militares cuja média ponderada se afasta significativamente da que vem recortando o perfil dos militares a que respeitam;
  - ii) Das possíveis discrepâncias entre FAD e ADc e entre as valorações atribuídas pelas Unidades/Estabelecimentos/Órgãos;
  - iii) Dos critérios constantes no artigo 21.º relativos à avaliação complementar.
- d) Propor, fundamentadamente e como resultado da apreciação referida na alínea anterior, uma eventual alteração da classificação do mérito individual do militar, tendo por referência o valor definido nos termos do artigo 27.º;
- e) Elaborar uma lista ordenada, para cada posto e quadro, referente aos militares em apreciação para promoção por escolha.

2 — A composição e normas de funcionamento da Comissão Técnica Especializada serão definidas por despacho do Comandante-Geral.



CAPÍTULO VII

**Reclamações e recursos**

Artigo 33.º

**Reclamação e recurso**

É assegurado ao militar o direito à reclamação e ou ao recurso hierárquico, sempre que discordar da avaliação de mérito atribuída.

Artigo 34.º

**Reclamação**

1 — O prazo para apresentação de reclamação é de 15 dias úteis a contar da data da sua notificação, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2 — A reclamação não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações de mérito.

Artigo 35.º

**Recurso hierárquico**

1 — O recurso hierárquico deve ser interposto no prazo de 15 dias úteis, contados a partir da data da notificação da avaliação de mérito atribuída ou, tendo havido reclamação, da data da decisão, ou o decurso do prazo referido no artigo anterior sem que seja proferida decisão sobre a reclamação.

2 — A decisão que recair sobre o recurso deve ser proferida no prazo de 15 dias a contar da respetiva apresentação.

CAPÍTULO VIII

**Disposições finais**

Artigo 36.º

**Revisão**

O presente regulamento será revisto, no prazo máximo de três anos, contados a partir da data da sua entrada em vigor.



ANEXO I

(a que se refere o artigo 9.º)

Ficha curricular (FC)

 S. R. MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA	<b>PESSOAL MILITAR</b>  <b>FICHA CURRICULAR</b>
--	---

1	IDENTIFICAÇÃO DO TITULAR
POSTO: <span style="float: right;">Data de Nascimento:</span>  Arma/Serviço/Especialidade:  N.º Mat: <span style="float: right;">Unidade:</span>  Nome:	

2	PROMOÇÕES E COLOCAÇÕES			
Datas de Promoção aos Diferentes Postos				
Posto	Data	Modalidade de Promoção		
Situação/Prestação Serviço		Data / /		
Unidades/Estabelecimento ou Orgão. Funções Exercidas e Situações de Colocação				
Unidade	Função	Data Início	Data Fim	Sit. Prest. Serviço



3 FORMAÇÃO					
Cursos de Formação e Promoção					
Designação	Tipo	Data Fim	Classificação		
Cursos/Estágios de Qualificação/Especialização					
Militares					
Designação	Local	Frequência	Duração	Data Fim	Tipo
Civis					
Designação	Local	Frequência	Duração	Data Fim	Tipo





5	OUTROS DADOS	
TRABALHOS PUBLICADOS		
Assunto	Data	Orgão Divulgação
LINGUAS		
Lingua	Conversação	Escrita
APTIDÃO FISICA		
Data	Classificação	Motivo da Realização

6	CONFERÊNCIA E AUTÊNTICAÇÃO	
Conferido pelo Titular		Autenticação
Data		Data
Ass.	_____	Ass.
	_____	_____

7	REGISTOS DA DIRECÇÃO DE RECURSOS HUMANOS



FICHA CURRICULAR  
Instruções de preenchimento

Caixa 1

Arma/Serviço/Especialidade - Indicar a arma ou serviço e especialidade

Caixa 2

Colocação/Funções/Situação - Indicar U/E/O a que pertence e funções mesmo que fora da U/E/O de colocação ou diligência, comissão normal ou especial, licença ilimitada e registada, inatividade temporária, ausência ilegítima ou deserção, etc.

Caixa 3

Cursos de formação e promoção - De acordo com o previsto no RAMMGNR.

Cursos civis - inclui habilitações literárias académicas, desde que legalmente comprovadas.

Caixa 4

Punições - No campo da designação referir também o tempo aplicado.

Caixa 5

Trabalhos publicados - Registrar os trabalhos comprovadamente publicados mediante solicitação do autor.

Línguas - O registo dos níveis obedece ao previsto no Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas.

Aptidão física - Registrar o motivo determinante da não realização das provas (quando for o caso).

