

Excelentíssima Senhora  
Ministra da Administração Interna  
**Dra. Constança Urbano de Sousa**  
Praça do Comércio  
1100-148 Lisboa

SUA REFERÊNCIA	DATA	NOSSA REFERÊNCIA	DATA
		N.º 020/17.MAI	19.03.2017

**Assunto: PROPOSTA DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DOS MILITARES DA  
GUARDA NACIONAL REPÚBLICANA**

Excelência,

A Associação Nacional Autónoma de Guardas (ANAG-GNR) concorda que os militares da Guarda devem ser avaliados, porém deve haver critérios exímios e bem definidos.

A avaliação é um instrumento de reconhecimento das qualidades do militar, todavia pode ser contraproducente pelo desconhecimento da personalidade ou qualidades do militar por parte do seu comandante direto, que lhe atribui uma nota desproporcional.

No universo da instituição, há outra situação geradora de descontentamento e injustiças, é o facto do diploma de avaliação estar desenquadrado com a realidade atual. Um dos exemplos é a nota máxima que cada Comandante do Comando Territorial ou Unidade estipula para os militares que comanda, sendo essa nota discricionária, o que permite que haja Comandos com médias muito mais altas de que outros, senão vejamos: um Comandante de um Comando Territorial ou Unidade entende que os militares que se destacam a nota mais justa será de 4,8, enquanto o

Comandante de outro Comando ou Unidade entende que a nota de 4,5 já é por si só uma excelente nota para os militares que se destacaram no seu Comando, ora, em centenas ou milhares de militares haverá elementos severamente prejudicados e outros beneficiados, havendo assim uma violação pura e dura do princípio de igualdade.

Como se diz na geria militar a antiguidade é um posto, como tal defendemos que os parâmetros de avaliação devem-se cingir percentualmente na antiguidade, desempenho e no registo disciplinar.

Para uma maior justiça a avaliação deve ser composta por três itens e divididos percentualmente em; 65% na antiguidade; 15% no desempenho e 20% no registo disciplinar.

Face ao explanado, entendemos que é necessário ficar expressamente definidos os critérios com mais objetividade e equidade, para além de ainda serem apuradas as médias de todas as Unidades e Comandos Territoriais de forma a uniformizar os critérios de atribuição da nota e igualar as mesmas por cima, de forma a repor justiça e igualdade.

Assim, e com o devido respeito, vimos propor algumas alterações que entendemos mais pertinentes, adequadas e justas, e que vão ao encontro dos interesses dos militares e da instituição:

## **Proposta:**

### **1. SITUAÇÃO**

- a. Determina a Lei n.º 63/2007, de 6 de Novembro, que a Guarda Nacional Republicana é uma força de segurança de natureza militar, constituída por militares organizados num corpo especial de tropas. Esta organização dos militares num corpo especial de tropas assenta exclusivamente na hierarquia.

- b.** O Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMGNR) no seu conteúdo estabelece regras de avaliação, progressão e desempenho na carreira dos militares da Guarda, cujos princípios assentam essencialmente:
- i)** Na sua valorização humana e profissional (art.º 22.º e art.º 53.º);
  - ii)** Na capacidade e competência profissional que lhe forem reconhecidas, verificando o tempo de serviço prestado (art.º 22.º);
  - iii)** Na graduação e antiguidade, que ocupam respetivamente a 1.ª e 2.ª posição das prioridades constantes do art.º 33.º, n.º 4;
  - iv)** No desempenho das funções com eficiência (art.º 53.º);
  - v)** Na permanente motivação dos militares (art.º 55.º);
  - vi)** Nas qualificações, na antiguidade e no mérito revelados no desempenho profissional do militar (art.º 56.º);
  - vii)** Na hierarquia, ordenada por antiguidade, posto e quadro (art.º 115.º);
  - viii)** Nas modalidades constantes do artigo 117.º cuja antiguidade está logo após a habilitação com curso adequado;
  - ix)** No cumprimento dos deveres, no desempenho com eficiência das funções do posto, nas qualidades e capacidades pessoais, intelectuais e profissionais requeridas para o posto imediato e nas aptidões física e psíquicas adequadas (art.º 124.º).
  - x)** O Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Guarda Nacional Republicana (RAMMGNR) define o sistema de avaliação do mérito dos militares da Guarda Nacional Republicana (SAMMGNR) e os princípios que regem a sua aplicação, atentas as seguintes circunstâncias:

- xi)** Contribuir para a correta gestão do pessoal na efetividade de serviço assegurando o desenvolvimento da carreira dos avaliados de acordo com as suas capacidades, entre outras finalidades constantes do artigo 4.º;
- xii)** Reporta-se ao domínio dos conhecimentos técnico-profissionais aplicados, da capacidade militar, experiência, modos de atuação, atitude e eficácia no exercício de cargos, desempenho de funções, execução de tarefas e frequência de cursos e estágios de formação, especialização ou qualificação (art.º 6.º);
- xiii)** A avaliação individual é feita de modo sistemático e contínuo, com vista ao cabal conhecimento dos subordinados (art.º 6.º);
- xiv)** A avaliação assenta na apreciação de cada militar relativamente a um mesmo conjunto de fatores (art.º 6.º);
- xv)** O comandante-geral e os comandantes das unidades têm competência para intervir na avaliação individual de qualquer dos militares que lhes estão subordinados, complementando ou corrigindo as avaliações quando delas discordarem (art.º 7.º);
- xvi)** O artigo 7.º, n.º 5, estabelece os parâmetros que os avaliadores, no ato de avaliação, se devem munir de todos os elementos que lhes permitam formular uma apreciação justa;
- xvii)** Não há segundo avaliador quando o primeiro for o comandante-geral ou a avaliação for da exclusiva responsabilidade do 2.º comandante-geral, inspetor-geral, chefe do estado-maior da Guarda ou dos comandantes das unidades (art.º 13.º);
- xviii)** A metodologia e quantificação aplicada, no âmbito da formação, na elaboração das fichas de avaliação do mérito dos militares da Guarda Nacional Republicana (FAMMGNR), estabelecem que os cursos/estágios civis também somam à média ponderada (art.º 17.º);

- i) No âmbito do registo disciplinar são quantificados, para efeitos de promoção por escolha, as condecorações, os louvores, as punições e as penas averbadas (art.º 17.º).
- ii) O RAMMGNR será obrigatoriamente revisto, no prazo máximo de dois anos, tendo em atenção a experiência resultante da sua aplicação (art.º 26.º);
- iii) O artigo 8.º, n.º 4 das Normas de Colocação do Militares da Guarda Nacional Republicana e das Forças Armadas em Comissão de Serviço (NCMGNRFA) determina que a colocação de militares no Destacamento de Pesquisa da Unidade de Ação Fiscal ou no Destacamento de Vigilância Móvel da Unidade de Controlo Costeiro, processam-se na sequência da proposta da Unidade. Estas colocações são portanto colocações por escolha, onde é avaliado todo o currículo do militar, sendo o mesmo sujeito a entrevista antes da colocação.

## **2. ANÁLISE**

- a. No EMGNR verificam-se como constantes a antiguidade e o profissionalismo, sendo estes os princípios de eleição na valorização pessoal dos militares e consequentemente na valorização e boa imagem da Guarda Nacional Republicana.
- b. De todos os artigos do Estatuto, apenas o artigo 120.º e o artigo 158.º são contrários à antiguidade e colocam em causa o profissionalismo dos militares da Guarda, para efeitos de avaliação, tendo em vista a progressão de carreira profissional. Não dos que, tendo menos antiguidade, são promovidos, mas dos que, embora sejam profissionais vêm-se ultrapassados na carreira profissional, por motivo de avaliação menos favorável, verificados os pressupostos do RAMGNR. Exemplo disso é a metodologia aplicada pelo artigo 17.º daquele Regulamento, contemplando os cursos civis para a média ponderada.

- c. Relativamente aos cursos civis, nomeadamente as licenciaturas que, com exceção dos Oficiais no ingresso de carreira, são obtidas fora do horário de trabalho e com os custos suportados pelos militares interessados, importa colocar uma questão fundamental: - As condições para frequentar uma Universidade são iguais para todos os militares?
- i) Atendendo à diversidade do serviço e dispersão pelo Território Nacional não existe forma de garantir igualdade de oportunidades.
- ii) Um militar que esteja na progressão de carreira e esteja a aguardar a promoção por escolha, atualmente se tiver licenciatura tem uma avaliação mais favorável que o militar que não tem licenciatura.
- iii) Para melhor esclarecimento apresenta-se um exemplo: Dois militares da Guarda nessa situação - o primeiro, pai de dois filhos, residente em Santiago do Cacém, está colocado nessa localidade, tem a esposa desempregada e tem despesas familiares normais incluindo empréstimo de habitação. O segundo, pai de dois filhos, reside em Lisboa e está colocado num Órgão Superior de Comando e Direção, tem a esposa empregada e despesas familiares normais incluindo empréstimo de habitação, tal como o primeiro.
- iv) Ambos são bons profissionais e têm interesse em obter uma licenciatura, no entanto:
- (1) O primeiro tem obstáculos que o impedem:
- (a) A universidade mais próxima fica a 150 Km;
- (b) As despesas familiares não lhe deixam margem de orçamento familiar para atingir o seu objetivo;
- (c) Dificilmente terá um horário de trabalho que lhe permita a frequência na Universidade.

(2) O segundo tem tudo a seu favor:

(a) A universidade situa-se na sua área de residência;

(b) Atendendo ao facto de estar próximo da universidade, não tem despesas de deslocação, que até são suportadas pela Guarda, que lhe garante passe mensal para os transportes, e com a esposa a trabalhar o orçamento familiar permite-lhe prosseguir com o seu objetivo;

(c) Porque está numa Unidade em Lisboa tem possibilidade de fazer um horário de secretaria e assim ter menos preocupações profissionais.

v) Atendendo a este conjunto de fatores e embora ambos sejam bons profissionais o primeiro será sempre prejudicado na progressão de carreira.

vi) **Questão:** Existe igualdade de critérios na avaliação atendendo à situação descrita, que é atualmente perfeitamente possível e frequente? E se reportarmos esta situação para um militar da Guarda que esteja colocado num posto numa ilha que não seja Funchal ou Ponta Delgada? Possivelmente será esse o motivo pelo qual não se verificam promoções de Sargentos-ajudantes a Sargentos-chefes e destes a Sargento-mor nas Ilhas, nas listas de promoções publicadas em 2017.

vii) Atendendo às últimas notícias sobre o Supremo Tribunal de Justiça, onde estão militares com postos de topo de carreira a exercer a função de Juiz sem que para esse cargo tenham a licenciatura em Direito e atentas as declarações da Exa. Sr.<sup>a</sup> Presidente da Associação Sindical de Juizes Portugueses, parece não haver qualquer justificação para a necessidade de uma licenciatura ter relevância na média ponderada para a progressão de carreira dos militares da Guarda no desempenho do serviço operacional.

d. Importante também é esclarecer se um louvor atribuído por um Comandante de Unidade ter um valor inferior ao de um Comandante dum Órgão Superior

**DIREITO A TER DIREITOS**

[www.anag-gnr.pt](http://www.anag-gnr.pt) - [geral@anag-gnr.pt](mailto:geral@anag-gnr.pt)

de Comando e Direção (OSCD), pois na maioria as Unidades são comandadas por um Coronel, enquanto de os OSCD são exclusivamente comandados por um General. A verificar-se esta circunstância mais se agravam as desigualdades nos critérios de avaliação.

- e. Outro facto a ter em consideração é o número de louvores, pois o que se verifica na maioria das situações é que enquanto um militar que está num OSCD ou num comando de Unidade é louvado em média de dois em dois anos, um militar no serviço operacional, colocado numa subunidade, dificilmente têm essa periodicidade assegurada atendendo ao facto de ser comandado por Subalternos ou Capitães que têm, devido à sua função de Comandante de Destacamento, uma maior preocupação operacional.
- f. Atendendo ao previsto no artigo 8.º, n.º 4 das NCMGNRFA, tendo em conta a colocação por escolha, verificada a competência profissional dos militares aí colocados, é estranho que, após verificação das últimas listas definitivas de promoção publicadas, os sargentos colocados nestas duas subunidades não tenham lugar no 1.º Grupo, pois se foram escolhidos pela sua competência profissional, atento o seu currículo, seria de todo compreensível a ocupação dos lugares de topo nestas listas de promoção.
- g. Analisada a lista de sargentos-ajudantes a promover a sargento chefe em 2017, verifica-se que a grande maioria pertence ao efetivo da Secretaria Geral da Guarda (SGG), contabilizando o valor de 10 sargentos ajudantes, não existindo nenhuma outra Unidade da Guarda que ultrapasse os 5 sargentos, valor que apenas se verifica na Unidade de Controlo Costeiro, sendo o valor de todas as outras inferior. Os CT de Bragança, CT Évora, CT Açores e CT Madeira não constam da lista referida.
- h. Verificados os pressupostos para a avaliação de alguns militares pertencentes ao efetivo da SGG que estão em comissão normal, na dependência direta de entidades estranhas à Guarda, constata-se que a avaliação é efetuada por estas entidades nos termos do artigo 8.º, n.º 2 do RAMGNR.



- i. Analisada a Ficha de Avaliação Individual (FAI) colocam-se duas questões:
  - i) Qual a avaliação dum entidade estranha à Guarda para o Factor “Cultura Geral Militar e Técnico-Profissional”?
  - ii) Ainda que essa entidade estranha à Guarda não preencha esse Factor de avaliação e o mesmo seja atribuído pelo segundo avaliador, qual será esse valor se o segundo avaliador não presencia nem interage com o avaliado diariamente?
- j. É senso comum entre os avaliadores que a progressão de carreira não deve assentar exclusivamente na antiguidade porque, afirmam os mesmos, desta forma os militares nada fazem uma vez que têm a progressão assegurada não havendo assim um apelo à motivação e ao profissionalismo.
- k. É possivelmente uma situação que se verificará com alguns militares, no entanto serão bem mais aqueles que nada farão e que estarão bem mais desmotivados quando se verem ultrapassados por militares com menor antiguidade e que, em alguns casos, até já foram seus subordinados. De referir que num futuro bastante próximo serão bem mais os militares mais antigos, que embora bons profissionais, se vêm ultrapassados, ficando desta forma por promover até atingirem a idade da reserva.

### **3. CONCLUSÃO**

Assim, considerando:

- a. O RAMGNR desatualizado e desvirtuado na sua aplicação, por não existir igualdade de critérios para todos os militares;
- b. O profissionalismo aliado à antiguidade os principais fatores para a progressão de carreira;
- c. Existir uma maior desmotivação num militar que se viu ultrapassado com desrespeito à sua antiguidade do que aquela que seria se aguardasse a progressão de carreira no lugar que lhe estava atribuído pela antiguidade obtida;

- d. Que a curto prazo existirá um maior número de militares que, sendo bons profissionais e de maior antiguidade, se viram ultrapassados na progressão de carreira por outros de menor antiguidade;
- e. Que o artigo 201.º, 231.º e 254.º, todos do EMGNR estabelecem as funções dos Oficiais, Sargentos e Guardas, respetivamente;
- f. Que o Regulamento de Disciplina da Guarda Nacional Republicana (RDGNR), aprovado pela Lei n.º 145/99, de 1 de Setembro, estabelece, nos artigos 8.º a 17.º, os deveres gerais e especiais que o militar da Guarda deve ter sempre presente no desempenho da sua missão, sendo o seu não cumprimento uma certeza da falta de profissionalismo;
- g. As infrações disciplinares constantes dos artigos 18.º a 21.º do RDGNR;
- h. As penas disciplinares constantes dos artigos 27.º a 31.º e art.º 35.º do RDGNR;
- i. As classes de comportamento constantes dos artigos 51.º a 58.º do RDGNR.
- j. A falta de transparência no decorrer do processo de avaliação, nomeadamente na categoria de Sargentos, uma vez que os Oficiais têm a progressão de carreira assegurada existindo sempre 100% de vagas para os mesmos e desta forma é quase nula qualquer ultrapassagem à antiguidade e ainda porque na categoria de guardas não está implementado o processo de avaliação.

#### **4. PROPOSTA**

Face ao exposto, propõe-se que seja reformulado o RAMGNR e o EMGNR na parte respeitante à avaliação e progressão de carreira dos militares da Guarda, atendendo ao seguinte:

- a. A avaliação deverá ter como pilar de referência o profissionalismo aliado à antiguidade, verificados os seguintes pressupostos:

- 1) Ausenta-se a necessidade da existência do segundo avaliador por motivo de, atualmente, na maioria das vezes retirar pontos de avaliação atribuída pelo primeiro avaliador, desconhecendo o serviço do avaliado;
- 2) A intervenção do segundo avaliador, a existir, será nos casos em que o avaliado tem registos de falta de profissionalismo;
- 3) Os cursos civis não poderão fazer parte dos critérios de avaliação;
- 4) Os louvores terão de ser aplicados em circunstâncias muito relevantes de serviço e deverão ser equiparados em termos de peso avaliativo;
- 5) O militar cumpre com a função de que foi investido pelo posto que ocupa dentro da categoria respetiva;
- 6) O militar da Guarda tem sempre presente que, como agente de força de segurança e como autoridade e órgão de polícia criminal, fiscal e aduaneira, é um soldado da lei, devendo adotar, em todas as circunstâncias, irrepreensível comportamento cívico, atuando de forma íntegra e profissionalmente competente, por forma a suscitar a confiança e o respeito da população e a contribuir para o prestígio da Guarda e das instituições democráticas;
- 7) O militar da Guarda cumpre os deveres consagrados no RDGNR;
- 8) Tem a sua ficha curricular isenta de infrações disciplinares;
- 9) Não lhe foi aplicada nenhuma pena disciplinar;
- 10) É promovido, atendendo ao seu profissionalismo aliado à sua antiguidade, por ocupação de vagas, o militar que tenha a sua ficha curricular isenta de infrações e penas disciplinares e, esteja na 1.ª Classe de comportamento.
- 11) Sempre que os militares estejam habilitados com cursos superiores e a exercer funções de interesse para a Guarda, devem ser integrados num quadro próprio às suas habilitações académicas e conhecimentos, e serem avaliados com os militares desse quadro.

Entende-se ser este o modelo de avaliação que demonstra uma maior justiça, por assentar no profissionalismo dos militares, verificada a sua antiguidade e por ser o que permite uma maior transparência nos critérios de avaliação, pois esta é atribuída perante os registos negativos obtidos no desempenho das funções e porque o avaliador sempre que avaliar o militar, identificando os registos negativos tem que identificá-los, justificando a avaliação por si atribuída, como já acontece atualmente quando um militar tem avaliação negativa.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente da Direção Nacional



Virgílio Ministro