

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR**

2017/2018



TIG

**O REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO MÉRITO DOS MILITARES
DAS FORÇAS ARMADAS (RAMMFA) – IMPLICAÇÕES NA GESTÃO E
DESENVOLVIMENTO DAS CARREIRAS**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CPOS NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DOS
SEUS AUTORES, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL
REPÚBLICANA.**

**António Soares, CAP TMANTM
Paulo Rodrigues, CAP TEXPTM
Luís Almeida, CAP TPESSECR
Nelson Lé, CAP TPESSECR**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

O REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO MÉRITO DOS
MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS (RAMMFA) –
IMPLICAÇÕES NA GESTÃO E DESENVOLVIMENTO
DAS CARREIRAS

CAP TMANTM 04159592 António Soares

CAP TEXPTM 03091390 Paulo Rodrigues

CAP TPESSECR 16632993 Luís Almeida

CAP TPESSECR 39752792 Nelson Lé

Trabalho de Investigação do Grupo nº 2 do CPOS - Exército/ST 2017/18

Pedrouços 2018



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

O REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO MÉRITO DOS
MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS (RAMMFA) –
IMPLICAÇÕES NA GESTÃO E DESENVOLVIMENTO
DAS CARREIRAS

CAP TMANTM 04159592 António Soares
CAP TEXPTM 03091390 Paulo Rodrigues
CAP TPESSECR 16632993 Luís Almeida
CAP TPESSECR 39752792 Nelson Lé

Trabalho de Investigação do Grupo nº 2 do CPOS - Exército/ST 2017/18

Orientador: Maj TPESSECR Cunha Roberto

Coorientador: TCor INF João Barreira

Pedrouços 2018



Declaração de compromisso Antiplágio

António Soares, Paulo Rodrigues, Luís Almeida e Nelson Lé, declaram por sua honra que o documento intitulado **“O Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas (RAMMFA) – Implicações na Gestão e Desenvolvimento das Carreiras”** corresponde ao resultado da investigação por nós desenvolvido enquanto auditores do **Curso de Promoção a Oficial Superior 2017/2018** no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Temos consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, 10 de maio de 2018

CAP TMANTM 04159592 António Soares

CAP TEXPTM 03091390 Paulo Rodrigues

CAP TPESSECR 16632993 Luís Almeida

CAP TPESSECR 39752792 Nelson Lé



Agradecimentos

Este trabalho fruto de um curto período de investigação, só foi possível realizar devido à obtenção de importantes contributos e incentivos, que gostaríamos de agradecer e os quais passamos a citar:

Desde logo ao nosso orientador Senhor Major Técnico de Pessoal e Secretariado, Joaquim Roberto e ao nosso coorientador Senhor Tenente-Coronel de Infantaria João Barreira, pela orientação, total apoio e disponibilidade, pelos conhecimentos e opiniões que nos foram transmitindo, e contributos na resolução de dúvidas que surgiram ao longo desta investigação e sobretudo por todas as palavras de incentivo.

Ao Senhor Coronel de Infantaria José Lages, Chefe da Secção de Gestão de Carreiras da Repartição de Pessoal Militar da Direção de Administração de Recursos Humanos do Exército, agradece-se a disponibilidade e conhecimento transmitido, que contribuiu em pleno para uma melhor compreensão da forma que foi implementado e está a ser executado o novo Sistema de Avaliação e Mérito dos Militares do Exército, bem como das dificuldades sentidas na sua operacionalização, que em muito auxiliou a investigação e conclusão do trabalho.

Ao Major de Cavalaria Rui Moura, Chefe da Subsecção de Avaliação e Aconselhamento da Secção de Gestão de Carreiras da Direção de Administração de Recursos Humanos, pela disponibilidade e esclarecimento às varias dúvidas colocadas.

A todos o nosso profundo agradecimento.



Índice

Introdução	1
1. O sistema de avaliação das Forças Armadas	5
1.1. Avaliação individual (AI)	5
1.2. Avaliação da formação (AF)	5
1.3. Avaliação disciplinar (AD)	6
1.4. Antiguidade no posto (AP)	7
1.5. Avaliação complementar (AC)	7
1.6. FAM e elaboração de listas de promoção	8
2. Aplicação de casos práticos e consequências na progressão vertical dos militares	10
2.1. Implicações na antiguidade relativa, em particular no processo de ordenação por escolha na promoção ao posto de Major	11
2.1.1. Caso Prático 1 - Implicações ano n+7, promoção ao posto de Major	11
2.1.2. Caso prático 2 – Implicações ano n+8, promoção ao posto de Major	13
2.1.3. Caso prático 3 – Implicações ano n+9, promoção ao posto de Major	16
2.1.4. Síntese conclusiva	19
2.2. Implicações na antiguidade relativa, em particular no processo de ordenação por escolha na promoção ao posto de Tenente-Coronel	20
2.2.1. Caso Prático 1 - Implicações ano n+12, promoção ao posto de Tenente- Coronel	20
2.2.2. Caso prático 2 – Implicações ano n+13, promoção ao posto de Tenente- Coronel	22
2.2.3. Caso prático 3 – Implicações ano n+14, promoção ao posto de Tenente- Coronel	25
2.2.4. Síntese conclusiva	27
2.3. Implicações na antiguidade relativa, em particular no processo de ordenação por escolha na promoção ao posto de Coronel	28
2.3.1. Caso Prático 1 - Implicações ano n+16, promoção ao posto de Coronel ...	28
2.3.2. Caso prático 2 – Implicações ano n+17, promoção ao posto de Coronel ...	30
2.3.3. Caso prático 3 – Implicações ano n+18, promoção ao posto de Coronel ...	32



2.3.4. Síntese conclusiva	34
Conclusões.....	36
Bibliografia.....	40

Índice de tabelas

Tabela 1 - Quadro de coeficientes de Avaliação Individual.....	5
Tabela 2 – Quadro de coeficientes de cursos de ingresso e promoção.....	6
Tabela 3 – Quadro de pontuação a atribuir aos louvores	6
Tabela 4 – Pontuação a atribuir às penas disciplinares e criminais.....	7
Tabela 5 – Ponderação a aplicar no cálculo da FAM.....	8
Tabela 6 – Resumo de efetivos a promover	10
Tabela 7 – Tempo mínimo de permanência no posto.....	10
Tabela 8 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+7	11
Tabela 9 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+7	12
Tabela 10 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+7.....	13
Tabela 11 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+8	14
Tabela 12 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+8	15
Tabela 13 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+8.....	16
Tabela 14 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+9	17
Tabela 15 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+9	18
Tabela 16 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+9.....	19
Tabela 17 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+12	21
Tabela 18 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+12	21
Tabela 19 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+12.....	22
Tabela 20 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+13	22
Tabela 21 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+13	23
Tabela 22 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+13.....	24
Tabela 23 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+14	25
Tabela 24 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+14	26
Tabela 25 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+14.....	27
Tabela 26 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+16	28
Tabela 27 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+16	29



Tabela 28 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+16.....	29
Tabela 29 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+17	30
Tabela 30 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+17	31
Tabela 31 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+17.....	31
Tabela 32 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+18	32
Tabela 33 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+18	33
Tabela 34 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+18.....	34
Tabela 35 – Resumo das promoções	36



Resumo

A realização do presente trabalho académico visa analisar as implicações no desenvolvimento das carreiras dos militares, pela aplicação prática do modelo de avaliação do mérito preconizado pelo Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas (RAMMFA), orientando a nossa pesquisa através de um modelo de simulação que visa analisar os efeitos da variação do critérios da base de avaliação, Avaliação Individual (AI) e de que forma se verificam alterações na antiguidade relativa dos militares.

Ao longo do trabalho, numa primeira fase analisamos o Sistema de Avaliação e Mérito dos Militares das Forças Armadas (SAMMFA), todas as ferramentas disponíveis e de que forma se operacionalizam fazendo a descrição do caminho percorrido.

Numa segunda fase, vamos através da simulação de várias situações, analisar os efeitos decorrentes da aplicação do RAMMFA, mantendo constantes os critérios das bases de avaliação: Avaliação da Formação (AF), Avaliação Disciplinar (AD) e Antiguidade no Posto (AP), fazendo variar a AI e verificar os efeitos nas promoções até ao posto de Coronel.

Por fim, em jeito de conclusão, vamos analisar as alterações que se foram registando no decorrer das diversas simulações e em que ano os Oficiais são promovidos ao posto de Coronel e as ultrapassagens ocorridas.

Palavras-chave

Alterações na Antiguidade, Avaliação do Desempenho, Avaliação Individual, Avaliação do Mérito, Desenvolvimento das Carreiras, Listas de Promoção, Mérito Militar



Abstract

The purpose of this academic work is to analyze the implications for the management and development of the military's careers, through the practical application of the merit evaluation model exposed in the Merit evaluation Regulation of Armed Forces Military (RAMMFA), guiding our research through a simulation model that aims to analyze the effects of variation of the assessment base, Individual evaluation (AI), keeping the other bases unchanged and how changes occur in the relative seniority of the military.

During the first phase, we analyzed the Armed Forces Military Evaluation and Merit System (SMMFA), all available tools and how they are operationalized by describing all the path to reach the promotion lists.

In a second phase, through the simulation of several situations, we analyzed the effects of the application of the RAMMFA, keeping constant the assessment bases of Training Evaluation (AF), Disciplinary Evaluation (AD) and Seniority at the Post (AP), making AI vary and check from which variation in the AI note there are overtakes between different courses.

Subsequently, we will simulate several situations in the previous model, but with the introduction of a change in the coefficient of the assessment base AI, in order to understand the effects caused on the alteration of seniority.

Finally as a way of conclusion, we will analyze the changes that have occurred in the course of the various simulations and the minimum variations required in AI, which lead to changes in relative seniority among the military.

Keywords

Changes in Seniority, Evaluation of Performance, Individual Evaluation, Merit Evaluation, Complementary Evaluation, Military Merit, Career Development, Promotion Lists



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

AC	- Avaliação Complementar
AD	- Avaliação Disciplinar
AF	- Avaliação da Formação
AI	- Avaliação Individual
AM	- Academia Militar
AP	- Antiguidade no Posto
Cap	- Capitão
CASE	- Conselhos das Armas e Serviços do Exército
CEM	- Curso de Estado-Maior
CEME	- Chefe do Estado-Maior do Exército
CPC	- Curso de Promoção a Capitão
CPOS	- Curso de Promoção a Oficial Superior
CQual	- Cursos de Qualificação
DARH	- Direção de Administração de Recursos Humanos
EMFAR	- Estatuto dos Militares das Forças Armadas
FAM	- Ficha de Avaliação do Mérito
FAV	- Ficha de Avaliação
FFAA	- Forças Armadas
FND	- Forças Nacionais Destacadas
IUM	- Instituto Universitário Militar
Maj	- Major
PD	- Pergunta Derivada
PP	- Pergunta de Partida
QP	- Quadro Permanente
RAMME	- Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares do Exército
RAMMFA	- Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas
SAMMFA	- Sistema de Avaliação do Mérito dos Militares das Forças Armadas
TCor	- Tenente-Coronel
TIG	- Trabalho de Investigação de Grupo



Introdução

Para os militares, por inerência do seu Estatuto, foi criado “um mecanismo com reflexo direto no desenvolvimento das suas carreiras, que é um sistema comum de avaliação do mérito dos militares das Forças Armadas (FFAA), dirimindo a possibilidade de distorções nos fluxos de quadros equiparáveis entre ramos, e a possibilidade do militar, por opção individual, transitar para um modelo horizontal de carreira, garantindo, por exemplo, o desempenho de cargos e exercício de funções em áreas que exigem uma elevada componente de especialização. Contudo, a carreira militar fruto das suas especificidades, deve ser, por princípio, desenvolvida em progressão vertical através das promoções genericamente baseadas na modalidade de escolha, garantindo-se a seleção dos mais aptos para o exercício de funções inerentes ao posto imediato.

Em suma, a avaliação do militar na efetividade de serviço visa apreciar o mérito absoluto e relativo, obtida através da apreciação do currículo, com especial relevo para a avaliação individual, assegurando assim o desenvolvimento na categoria respetiva, fundamentado na demonstração da capacidade militar e da competência técnica para o exercício de funções de responsabilidade de nível mais elevado.” (Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio)

A Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro, aprovou, para entrar em vigor a 1 de janeiro de 2018, o RAMMFA e definiu o SAMMFA, estabelecendo as instruções para a sua execução.

O objetivo deste estudo é analisar as principais implicações da aplicação do RAMMFA no Exército Português e de que forma se refletem no desenvolvimento das carreiras dos militares dos Quadros Permanentes (QP).

Justificação do estudo

Com a implementação de um novo modelo de avaliação do mérito militar nas FFAA torna-se fundamental problematizar acerca do impacto no desenvolvimento das carreiras dos militares.

Tratando-se de um regulamento bastante recente, que teve a sua entrada em vigor a 01 de janeiro de 2018, não existe ainda um estudo muito detalhado acerca do mesmo, nem das implicações efetivas nas carreiras dos militares. Assim torna-se importante realizar uma análise mais detalhada sobre a sua aplicação no Exército. Com a realização deste trabalho pretende-se verificar quais as implicações no desenvolvimento das carreiras dos



Oficiais do Exército Português e verificar se existe a normal ascensão dos mais aptos aos postos mais elevados.

Visa ainda facilitar uma melhor compreensão dos efeitos da aplicação do RAMMFA, quer aos militares visados quer à própria Direção de Administração de Recursos Humanos do Exército (DARH).

A investigação realizada no decurso do trabalho, deverá contribuir para a melhoria da ferramenta de avaliação e uma melhor compreensão e consciencialização dos seus efeitos na evolução na carreira dos militares.

Identificação do contexto e base conceptual

Relativamente a esta temática, já foi realizado um trabalho por Oliveira, B. F., 2017. Avaliação do mérito dos militares do Exército – novo paradigma. CPOS 2016/2017. IUM, que fez uma abordagem no sentido de analisar a aplicação prática do novo sistema de avaliação aos militares dos QP do Exército, mas que na nossa opinião embora tenha resultado numa análise muito profícua e de inegável valor, não conseguiu demonstrar de forma inequívoca os efeitos práticos da aplicação desta ferramenta, na gestão e desenvolvimento das carreiras dos militares, nomeadamente através da simulação e verificação de uma eventual alteração na ordenação que poderá ocorrer nas progressões verticais.

Através de pesquisa bibliográfica, estudo da legislação e construção de um modelo de simulação da aplicação das normas do RAMMFA, é possível produzir uma base conceptual que permite verificar os efeitos práticos desta ferramenta de avaliação. Para uma melhor compreensão do objeto de estudo, é importante compreender que o RAMMFA define o SAMMFA, que se traduz num conjunto de normas com aplicação a todos os militares das FFAA na efetividade de serviço, independentemente da forma de prestação de serviço, com exceção de Almirantes ou Generais e Vice-Almirantes ou Tenentes-Generais; Contra-Almirantes ou Majores-Generais dos quadros especiais em que estes postos sejam os mais elevados.

Objeto da Investigação e a sua delimitação

O objeto da nossa investigação por limitações colocadas ao trabalho a apresentar, vai cingir-se à análise das implicações na gestão da carreira dos Oficiais nas promoções aos postos de Major, Tenente-Coronel e Coronel.



Devido à grande complexidade de variáveis, optou-se ainda por verificar apenas os efeitos resultantes da variação da base AI, considerando que as restantes bases da avaliação se mantêm constantes e vão acompanhar o militar ao longo da carreira. A AI é também a variável com maior ponderação e que pode eventualmente provocar maiores alterações na antiguidade dos militares.

Objetivos da investigação

O presente estudo desenvolve-se no âmbito do Trabalho de Investigação de Grupo (TIG), da disciplina, Emprego e Funcionamento dos Serviços Técnicos e tem como objetivo geral analisar as implicações do RAMMFA na gestão e desenvolvimento das carreiras dos militares, nomeadamente da carreira de Oficiais.

Tem como objetivo específico, a simulação dos efeitos da aplicação do RAMMFA na gestão e desenvolvimento das carreiras na promoção a Major, Tenente-Coronel e Coronel, a grupos de estudo constituídos por 20 Oficiais, do ano n a $n+2$, mantendo inalterado os valores de partida da AF e da AD, atribuindo valores aleatórios na AI, promovendo em cada ano apenas 60% do efetivo em análise e mantendo a AP de acordo com as possíveis situações.

Vamos traçar o caminho percorrido desde a promoção a Major até à promoção a Coronel, em que existem três grupos de estudo constituídos por 20 Capitães, com datas de promoção n , $n+1$ e $n+2$, em que o grupo de Capitães promovido no ano n é o grupo em análise, com o intuito de verificar os que são promovidos nos tempos mínimos a Coronel e com que desvios padrões na nota da FAM.

Problema da investigação

O problema que se levanta como alvo de investigação é determinar quais as implicações da aplicação do novo RAMMFA no desenvolvimento e gestão das carreiras dos militares das FFAA. Para tal desiderato formula-se como Pergunta de Partida (PP), que orientará o desenvolvimento do presente trabalho, a seguinte:

PP – *“De que forma o RAMMFA interfere na gestão e desenvolvimento das carreiras dos militares?”*

A fim de operacionalizar o desenvolvimento do trabalho e para mais facilmente apurar os efeitos do RAMMFA no posicionamento e escalonamento, foi formulada a seguinte Pergunta Derivada (PD):



PD “*Através da aplicação do RAMMFA que alterações se verificam na antiguidade relativa dos militares, alterando a AI, mantendo as restantes bases constantes?*”

Proposta de metodologia

No desenvolvimento do nosso trabalho de investigação, apresentaremos uma estratégia que terá como base a NEP/ACA-010 do IESM SET2015, seguindo as orientações preconizadas por Quivy e Campenhoudt, na obra “*Manual de Investigação em Ciências Sociais*” (Quivy & Campenhoudt, 2008), recorrendo a simulação de dados com base no preconizado pelo RAMMFA, conjugado com a criação de cenários fictícios relativos a grupos de militares, onde se pretende demonstrar as implicações da aplicação do regulamento na gestão e desenvolvimento das carreiras, nomeadamente na variação da base AI, mantendo as restantes bases inalteradas.

No que concerne a fontes, recorrer-se-á essencialmente a documentos legais nacionais e trabalhos académicos, e é utilizada a simulação como técnica privilegiada de recolha de informação.

Organização do trabalho

O trabalho será organizado em dois capítulos, em que no primeiro capítulo será analisado o sistema de avaliação das FFAA, tendo em consideração a avaliação como ferramenta de gestão e a sua aplicação no Exército.

O segundo capítulo consistirá na aplicação de casos práticos e apreciação das consequências na progressão vertical dos militares, com as naturais implicações na antiguidade relativa, em particular no processo de ordenação por escolha e os efeitos da avaliação ao longo da carreira.

As conclusões retiradas permitirão deduzir a problemática levantada pela questão central, e assim caracterizar o nosso objeto de estudo e responder em que medida a aplicação prática do modelo de avaliação do mérito preconizado pelo RAMMFA interfere na gestão e desenvolvimento das carreiras dos militares do Exército.



1. O sistema de avaliação das Forças Armadas

O RAMMFA define o SAMMFA e traduz-se num conjunto de normas com aplicação a todos os militares das FFAA na efetividade de serviço, independentemente da forma de prestação de serviço, com exceção de Almirantes ou Generais e Vice-Almirantes ou Tenentes-Generais; Contra-Almirantes ou Majores-Generais dos quadros especiais em que estes postos sejam os mais elevados.

As bases da avaliação do SAMMFA (AI, AF, AD, AP e Avaliação Complementar (AC)) por sua vez são integradas na Ficha de Avaliação do Mérito (FAM).

1.1. Avaliação individual (AI)

A AI consiste no desempenho evidenciado em cargos e funções, materializando-se no preenchimento da ficha de avaliação, conforme preceituado nos artigos 9.º a 22.º do RAMMFA.

Para cada uma das competências é definido o respetivo descritor e indicadores, os quais são avaliados nos níveis de classificação numa escala de 1 a 5.

Nos termos do nº 2 do artigo 33.º do RAMMFA, para efeitos de quantificação da base de AI, calcula-se a média ponderada dos períodos definidos, sendo o resultado convertido na escala de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas, de acordo com a seguinte tabela:

Tabela 1 - Quadro de coeficientes de Avaliação Individual

Posto a promover	FAV				
	Alf	Ten	Cap	Maj	TCor
Cor					1
TCor				1	
Maj	1	1	2		

Fonte: RAMMFA - Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro

Da aplicação do acima referido, resulta a seguinte fórmula de avaliação:

$$AI = \frac{C1 \times FAV + \dots + Cn \times FAVn}{\sum(Coef \times n)} \times 4$$

1.2. Avaliação da formação (AF)

A AF 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 FFAA.

Da conjugação do artigo 34.º do RAMMFA com o nº 2 do Despacho 176/CEME/17 de 29 de setembro, para o cálculo da média ponderada, na escala de 0 a 20 valores,



arredondada às centésimas, os cursos de ingresso e de promoção obtêm os coeficientes apresentados no quadro seguinte.

Tabela 2 – Quadro de coeficientes de cursos de ingresso e promoção

Cursos (Classificação às centésimas)	Coeficiente		
	Alf/Ten/Cap	Maj	Cor/TCor
Ingresso/Transição	3	2	2
CPC	1	1	1
CPOS	2	2	3

Fonte: RAMMFA - Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro e despacho n.º 176/CEME/2017

Nos termos da alínea b) do n.º 2 do Despacho 176/CEME/17, são ainda adicionados à média ponderada da AF, os Cursos de Qualificação (CQual), sendo adicionado o valor correspondente ao curso de maior valorização concluído no posto ou conjunto de postos em apreciação para a promoção, em que o Curso de Estado-Maior (CEM) vale 1,0 valor e outros cursos de especialização valem 0,3 valores, resultando na seguinte fórmula:

$$AF = \left(\frac{Coef \times AM/ESPE + Coef \times CPC/CPsAj + Coef \times CPOS/CPsCh}{\sum Coef} \right) + CQual$$

1.3. Avaliação disciplinar (AD)

A AD 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 e resulta da aplicação da matéria constante no artigo 35.º do RAMMFA.

Da leitura do artigo supra referido, resulta que 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 e são desprezados os valores abaixo de 0 e superiores a 20.

Tabela 3 – Quadro de pontuação a atribuir aos louvores

Entidade que confere o louvor	Pontuação					
	Base	Acréscimo				
		Compon Op do SF ¹	END/ FND	Em campanha	Feitos em combate	Cmd forças/un ²
PR	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
MDN	8					
SEDN/Alm/Gen	7					
VAlm/TGen	6					
CAlm/MGen	5,5					
Com/BGen	5					
CMG/Cor	4					
CFR/TCor	3					
CTen/Maj	2,5					
1Ten/Cap	2					

¹ Estruturas a definir por despacho do CEM do respetivo ramo.

² Por período mínimo, ininterrupto, de 6 meses.



Outras Ent ³	0,5					
-------------------------	-----	--	--	--	--	--

Fonte: RAMMFA - Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro

Relativamente à pontuação a atribuir às penas disciplinares e criminais, é de acordo com a seguinte tabela.

Tabela 4 – Pontuação a atribuir às penas disciplinares e criminais

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

Fonte: RAMMFA - Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro

A avaliação disciplinar traduz-se na seguinte fórmula:

$$AD = 10 + \left(\sum \text{Louvores} - \sum \text{Punições} \right) \times 0,1$$

1.4. Antiguidade no posto (AP)

A AP consiste na valoração do tempo de permanência no respetivo posto, determinada pela data fixada no documento oficial de promoção.

Para 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 e desprezando-se o que ultrapassar 20 valores.

Traduz-se na seguinte fórmula:

$$AP = \text{Tempo de permanência (dias)} \times 0,005$$

1.5. Avaliação complementar (AC)

A AC respeita à apreciação do militar feita com base no conjunto dos elementos do seu currículo e da avaliação do seu potencial. Nos termos do nº1 do artigo 37.º do RAMMFA em conjugação com a alínea e) do nº 8 do Despacho 176/CEME/17 de 29 de setembro, o Conselho das Armas e Serviços do Exército (CASE), pode completar, com AC, a avaliação do mérito dos militares que em cada ano são sujeitos a apreciação para promoção por escolha, podendo adicionar ao resultado estabelecido pela FAM, uma só vez, uma classificação de até 0,5 valores.

³ O CEM do respetivo ramo pode equiparar o louvor como sendo conferido por uma das entidades referidas no quadro.



1.6. FAM e elaboração de listas de promoção

Para melhor compreender as implicações e efeitos práticos da aplicação do RAMMFA, vamos analisar como são integradas as bases do SAMMFA e cálculo da FAM, tendo em consideração o artigo 32.º do Regulamento conjugado com o nº 5 do Despacho 176/CEME/17 de 29 de setembro.

Tabela 5 – Ponderação a aplicar no cálculo da FAM

Posto a que se aplica	Ponderação %			
	AI	AF	AD	AP
TCor	40	25	10	25
Maj	35	30	10	25
Cap	35	30	10	25
SCh	40	25	10	25
SAj	35	30	10	25
1Sar	35	30	10	25

Fonte: RAMMFA - Portaria n.º 301/2016, de 30 de novembro

Da aplicação das ponderações das bases do sistema de avaliação e da AC, resulta a seguinte fórmula:

$$FAM = AI \times CoefAI + AF \times CoefAF + AD \times CoefAD + AP \times CoefAP + AC$$

Para a finalidade de promoção, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º do RAMMFA, e atento ao disposto no nº 2 do artigo 40.º do mesmo regulamento, a metodologia da elaboração das listas de promoção a adotar para a execução do SAMMFA, obedece de acordo com o nº 6 do Despacho 176/CEME/17, aos seguintes normativos:

- Os militares são posicionados por ordem decrescente da média da respetiva FAM obtida;
- São calculadas a média final das FAM (até às centésimas) e o correspondente desvio padrão;
- Os militares são escalonados por antiguidade em cada um dos seguintes grupos:
 - No grupo superior, aqueles cuja média da respetiva FAM for igual ou superior ao valor resultante à soma dos valores calculados em b.;
 - No grupo inferior, aqueles cuja média da respetiva FAM for inferior ao valor da resultante da subtração dos valores calculados em b.;
 - No grupo intermédio, os restantes militares, ficando posicionados imediatamente a seguir aos militares referidos do grupo superior e antes dos militares do grupo inferior.



- d. No grupo superior, um militar ultrapassa os militares de maior antiguidade se a média da respetiva FAM for superior, no mínimo em 0,3 valores, à do militar ou militares que o precedem.

2. Aplicação de casos práticos e consequências na progressão vertical dos militares

Ao longo deste capítulo vamos procurar responder à pergunta de partida, “*De que forma o RAMMFA interfere na gestão e desenvolvimento das carreiras dos militares?*”, recorrendo à criação de um modelo de simulação de dados com base no preconizado pelo RAMMFA, conjugado com a criação de diferentes cenários fictícios relativos a um grupo de 20 oficiais, que terminam o curso de oficiais na Academia Militar (AM), ingressando no quadro.

Vamos também tentar responder à pergunta derivada (PD), “*Através da aplicação do RAMMFA que alterações se verificam na antiguidade relativa dos militares, alterando a AI, mantendo as restantes bases constantes?*”.

Através da simulação de vários casos práticos, conforme descrito nos objetivos da investigação, vamos simular a promoção ao posto de Major, Tenente-Coronel e Coronel, do ano n a $n+2$, avaliando as alterações na antiguidade provocadas pela aplicação do SAMMFA, de onde resultam os seguintes universos do estudo.

Tabela 6 – Resumo de efetivos a promover

Ano promoção a Capitão	Promoção a Major (7 anos de Cap)			Promoção a TCor (5 anos de Maj)			Promoção a Cor (4 anos de TCor)		
	Militares a promover	Promovidos (60%)	Não promovidos	Militares a promover	Promovidos (60%)	Não promovidos	Militares a promover	Promovidos (60%)	Não promovidos
n	20	12	8	12	7	5	7	4	3
$n+1$	28 (20+8)	17	11	22 (17+5)	13	9	16 (13+3)	10	6
$n+2$	31 (20+11)	19	12	28 (19+9)	17	11	23 (17+6)	14	9

Fonte: Autores, 2018

Vamos assumir como facto, que a modalidade de promoção por escolha nos termos do artigo 198.º e 229.º do EMFAR⁴ aplicam-se na promoção aos postos de Major, Tenente-coronel e Coronel, no caso dos oficiais. Os tempos mínimos de permanência no posto de acordo com os artigos 199.º e 230.º do EMFAR, são os seguintes:

Tabela 7 – Tempo mínimo de permanência no posto

Posto	Tempo mínimo permanência
Capitão	7
Major	5
Tenente-coronel	4
Coronel	4

Fonte: EMFAR

⁴ Estatuto dos Militares das Forças Armadas, aprovado pelo Decreto-lei nº 90/2015 de 29 de maio.

2.1. Implicações na antiguidade relativa, em particular no processo de ordenação por escolha na promoção ao posto de Major

2.1.1. Caso Prático 1 - Implicações ano n+7, promoção ao posto de Major

Para melhor ilustrar a nossa simulação, vamos agora apresentar de acordo com as seguintes tabelas classificativas, o grupo de partida para o estudo, iniciando com os capitães promovidos no ano n:

Tabela 8 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+7

Ano n+7													
Posto	Ident	Data AP	Nota AM	CPC	CPOS	CEM Outros Cursos	AI		AF	AD		AP	FAM
Cap	A0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,70	18,80	16,00	a)	13,50	12,78	15,92
	B0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,65	18,60	16,00	a)	13,50	12,78	15,85
	C0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	3,90	15,60	16,00	a)	13,50	12,78	14,80
	D0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,60	18,40	16,00	a)	13,50	12,78	15,78
	E0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,55	18,20	16,00	a)	13,50	12,78	15,71
	F0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,50	18,00	16,00	a)	13,50	12,78	15,64
	G0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	3,95	15,80	16,00	a)	13,50	12,78	14,87
	H0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,30	17,20	16,00	a)	13,50	12,78	15,36
	I0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,45	17,80	16,00	a)	13,50	12,78	15,57
	J0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,40	17,60	16,00	a)	13,50	12,78	15,50
	L0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,25	17,00	16,00	a)	13,50	12,78	15,29
	M0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,20	16,80	16,00	a)	13,50	12,78	15,22
	N0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,35	17,40	16,00	a)	13,50	12,78	15,43
	O0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	3,60	14,40	16,00	a)	13,50	12,78	14,38
	P0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,15	16,60	16,00	a)	13,50	12,78	15,15
	Q0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,10	16,40	16,00	a)	13,50	12,78	15,08
	R0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,00	16,00	16,00	a)	13,50	12,78	14,94
	S0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	3,80	15,20	16,00	a)	13,50	12,78	14,66
	T0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	3,85	15,40	16,00	a)	13,50	12,78	14,73
	U0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,05	16,20	16,00	a)	13,50	12,78	15,01

a) Louvores: 1TCor C/Cmd+2CorCompOp+1BG C/Cmd+1Gen FND

Fonte: Autores, 2018

Vamos iniciar a simulação com a variação da base do sistema de avaliação AI, de forma aleatória no intervalo 3,60 – 4,70 valores; foram atribuídos os mesmos valores a todo o grupo de estudo na AF e na AD, a AP é igual para todos (7 anos).



Aplicando a metodologia da elaboração das listas de promoção a adotar para a execução do SAMMFA descrita no §1.6, resulta a lista ordenada dos militares a apreciar para promoção por escolha, tendo em consideração os cálculos a seguir apresentados:

Desvio Padrão: 0,43

Média: 15,25

Média + Desvio Padrão: 15,68

Média - Desvio Padrão: 14,81

Tabela 9 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+7

Posto	Militar	FAM	
Cap	A0	15,92	Grupo Superior
	B0	15,85	
	D0	15,78	
	E0	15,71	
	F0	15,64	Grupo Intermédio
	G0	14,87	
	H0	15,36	
	I0	15,57	
	J0	15,50	
	L0	15,29	
	M0	15,22	
	N0	15,43	
	P0	15,15	
	Q0	15,08	
	R0	14,94	
	U0	15,01	
	C0	14,80	Grupo Inferior
	O0	14,38	
	S0	14,66	
	T0	14,73	

Fonte: Autores, 2018

Da ordenação proveniente e tendo em consideração que apenas existem vagas para promover 60% da amostra a que correspondem 12 Oficiais, resulta a lista abaixo indicada de Oficiais a promover no ano n+7;

Tabela 10 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+7

Posto	Militar	FAM
Cap	A0	15,92
	B0	15,85
	D0	15,78
	E0	15,71
	F0	15,64
	G0	14,87
	H0	15,36
	I0	15,57
	J0	15,50
	L0	15,29
	M0	15,22
	N0	15,43

Fonte: Autores, 2018

Neste caso verifica-se que existe um grupo de oito Capitães do ano n que não foi promovido, por só existirem 12 vagas para promoção, passando esse grupo para o ano n+8.

Verificou-se também a ultrapassagem de um Oficial (**C0**) dentro do mesmo curso.

2.1.2. Caso prático 2 – Implicações ano n+8, promoção ao posto de Major

Neste exemplo, vamos juntar os Capitães do ano n que não foram promovidos com os do ano n+1 que reúnem as condições de promoção, totalizando 28 militares. Vamos manter os mesmos valores aos Oficiais do ano n que não foram promovidos. Relativamente aos Oficiais do ano n+1 vamos usar da mesma metodologia que usamos para os do ano n, fazendo variar as notas da avaliação individual, no intervalo 3,75 – 4,70 valores.



Tabela 11 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+8

Ano n+8													
Posto	Ident	Data AP	Nota AM	CPC	CPOS	CEM Outros Cursos	AI		AF	AD		AP	FAM
Cap	C0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	3,90	15,60	16,00	a)	13,50	14,60	15,26
	O0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	3,60	14,40	16,00	a)	13,50	14,60	14,84
	P0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,15	16,60	16,00	a)	13,50	14,60	15,61
	Q0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,10	16,40	16,00	a)	13,50	14,60	15,54
	R0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,00	16,00	16,00	a)	13,50	14,60	15,40
	S0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	3,80	15,20	16,00	a)	13,50	14,60	15,12
	T0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	3,85	15,40	16,00	a)	13,50	14,60	15,19
	U0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	4,05	16,20	16,00	a)	13,50	14,60	15,47
	A1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,70	18,80	16,00	a)	13,50	12,78	15,92
	B1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,65	18,60	16,00	a)	13,50	12,78	15,85
	C1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	3,90	15,60	16,00	a)	13,50	12,78	14,80
	D1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,60	18,40	16,00	a)	13,50	12,78	15,78
	E1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,55	18,20	16,00	a)	13,50	12,78	15,71
	F1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,50	18,00	16,00	a)	13,50	12,78	15,64
	G1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	3,95	15,80	16,00	a)	13,50	12,78	14,87
	H1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,30	17,20	16,00	a)	13,50	12,78	15,36
	I1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,45	17,80	16,00	a)	13,50	12,78	15,57
	J1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,40	17,60	16,00	a)	13,50	12,78	15,50
	L1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,25	17,00	16,00	a)	13,50	12,78	15,29
	M1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,20	16,80	16,00	a)	13,50	12,78	15,22
	N1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,35	17,40	16,00	a)	13,50	12,78	15,43
	O1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	3,75	15,00	16,00	a)	13,50	12,78	14,59
	P1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,15	16,60	16,00	a)	13,50	12,78	15,15
	Q1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,10	16,40	16,00	a)	13,50	12,78	15,08
	R1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,00	16,00	16,00	a)	13,50	12,78	14,94
	S1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	3,80	15,20	16,00	a)	13,50	12,78	14,66
	T1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	3,85	15,40	16,00	a)	13,50	12,78	14,73
	U1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,05	16,20	16,00	a)	13,50	12,78	15,01

a) Louvores: 1TCor C/Cmd+2CorCompOp+1BG C/Cmd+1Gen FND

Fonte: Autores, 2018

Aplicando a metodologia da elaboração das listas de promoção, resulta a lista ordenada dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha, tendo em consideração os cálculos a seguir apresentados:

Desvio Padrão: 0,37

Média: 15,27

Média + Desvio Padrão: 15,64

Média - Desvio Padrão: 14,90

Tabela 12 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+8

Posto	Ident	FAM	
Cap	A1	15,92	Grupo Superior
	B1	15,85	
	D1	15,78	
	E1	15,71	
	F1	15,64	
	C0	15,26	Grupo Intermédio
	P0	15,61	
	Q0	15,54	
	R0	15,40	
	S0	15,12	
	T0	15,19	
	U0	15,47	
	H1	15,36	
	I1	15,57	
	J1	15,50	
	L1	15,29	
	M1	15,22	
	N1	15,43	
	P1	15,15	
	Q1	15,08	
	R1	14,94	
	U1	15,01	
	O0	14,84	Grupo Inferior
	C1	14,80	
	G1	14,87	
	O1	14,59	
	S1	14,66	
	T1	14,73	

Fonte: Autores, 2018

Da ordenação proveniente e tendo em consideração que apenas existem vagas para promover 60% da amostra a que correspondem 17 Oficiais, resulta a lista abaixo indicada dos Oficiais a promover no ano n+8;

Tabela 13 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+8

Posto	Ident	FAM
Cap	A1	15,92
	B1	15,85
	D1	15,78
	E1	15,71
	F1	15,64
	C0	15,26
	P0	15,61
	Q0	15,54
	R0	15,40
	S0	15,12
	T0	15,19
	U0	15,47
	H1	15,36
	I1	15,57
	J1	15,50
	L1	15,29
	M1	15,22

Fonte: Autores, 2018

Neste caso verifica-se que existe um grupo de 11 Capitães que não foi promovido, passando esse grupo para o ano n+9.

Verificou-se também a ultrapassagem de dois Oficiais (**C1** e **G1**) dentro do mesmo curso e a ultrapassagem de um Capitão (**O0**) do ano n.

Os restantes Capitães do ano n que transitaram foram promovidos;

2.1.3. Caso prático 3 – Implicações ano n+9, promoção ao posto de Major

Neste exemplo, vamos juntar os Capitães do ano n e n+1 que não foram promovidos com os do ano n+2, totalizando 31 militares. Relativamente aos Oficiais do ano n+2 vamos usar da mesma metodologia que usamos para os anteriores, fazendo variar as notas da avaliação individual, no intervalo 3,75 – 4,70 valores.



Tabela 14 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+9

Ano n+9													
Posto	Ident	Data AP	Nota AM	CPC	CPOS	CEM Outros Cursos	AI		AF	AD		AP	FAM
Cap	O0	n	16,00	16,00	16,00	0,00	3,60	14,40	16,00	a)	13,50	16,43	15,30
	C1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	3,90	15,60	16,00	a)	13,50	14,60	15,26
	G1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	3,95	15,80	16,00	a)	13,50	14,60	15,33
	N1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,35	17,40	16,00	a)	13,50	14,60	15,89
	O1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	3,75	15,00	16,00	a)	13,50	14,60	15,05
	P1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,15	16,60	16,00	a)	13,50	14,60	15,61
	Q1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,10	16,40	16,00	a)	13,50	14,60	15,54
	R1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,00	16,00	16,00	a)	13,50	14,60	15,40
	S1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	3,80	15,20	16,00	a)	13,50	14,60	15,12
	T1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	3,85	15,40	16,00	a)	13,50	14,60	15,19
	U1	n+1	16,00	16,00	16,00	0,00	4,05	16,20	16,00	a)	13,50	14,60	15,47
	A2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,70	18,80	16,00	a)	13,50	12,78	15,92
	B2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,65	18,60	16,00	a)	13,50	12,78	15,85
	C2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	3,90	15,60	16,00	a)	13,50	12,78	14,80
	D2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,60	18,40	16,00	a)	13,50	12,78	15,78
	E2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,55	18,20	16,00	a)	13,50	12,78	15,71
	F2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,50	18,00	16,00	a)	13,50	12,78	15,64
	G2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	3,95	15,80	16,00	a)	13,50	12,78	14,87
	H2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,30	17,20	16,00	a)	13,50	12,78	15,36
	I2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,45	17,80	16,00	a)	13,50	12,78	15,57
	J2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,40	17,60	16,00	a)	13,50	12,78	15,50
	L2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,25	17,00	16,00	a)	13,50	12,78	15,29
	M2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,20	16,80	16,00	a)	13,50	12,78	15,22
	N2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,35	17,40	16,00	a)	13,50	12,78	15,43
	O2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	3,75	15,00	16,00	a)	13,50	12,78	14,59
	P2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,15	16,60	16,00	a)	13,50	12,78	15,15
	Q2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,10	16,40	16,00	a)	13,50	12,78	15,08
	R2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,00	16,00	16,00	a)	13,50	12,78	14,94
	S2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	3,80	15,20	16,00	a)	13,50	12,78	14,66
	T2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	3,85	15,40	16,00	a)	13,50	12,78	14,73
	U2	n+2	16,00	16,00	16,00	0,00	4,05	16,20	16,00	a)	13,50	12,78	15,01

a) Louvores: 1TCor C/Cmd+2CorCompOp+1BG C/Cmd+1Gen FND

Fonte: Autores, 2018

Aplicando a metodologia da elaboração das listas de promoção, resulta a lista ordenada dos militares a apreciar para promoção por escolha, tendo em consideração os cálculos a seguir apresentados:

Desvio Padrão: 0,36

Média: 15,30



Média + Desvio Padrão: 15,66

Média - Desvio Padrão: 14,94

Tabela 15 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+9

Posto	Ident	FAM	
Cap	N1	15,89	Grupo Superior
	A2	15,92	
	B2	15,85	
	D2	15,78	
	E2	15,71	
	O0	15,30	Grupo Intermédio
	C1	15,26	
	G1	15,33	
	O1	15,05	
	P1	15,61	
	Q1	15,54	
	R1	15,40	
	S1	15,12	
	T1	15,19	
	U1	15,47	
	F2	15,64	
	H2	15,36	
	I2	15,57	
	J2	15,50	
	L2	15,29	
	M2	15,22	
	N2	15,43	
	P2	15,15	
	Q2	15,08	
	R2	14,94	
	U2	15,01	
	C2	14,80	Grupo Inferior
	G2	14,87	
	O2	14,59	
	S2	14,66	
	T2	14,73	

Fonte: Autores, 2018



Da ordenação proveniente e tendo em consideração que apenas existem vagas para promover 60% da amostra a que correspondem 19 Oficiais, resulta a lista abaixo indicada dos Oficiais a promover no ano n+9;

Tabela 16 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+9

Posto	Ident	FAM
Cap	N1	15,89
	A2	15,92
	B2	15,85
	D2	15,78
	E2	15,71
	O0	15,30
	C1	15,26
	G1	15,33
	O1	15,05
	P1	15,61
	Q1	15,54
	R1	15,40
	S1	15,12
	T1	15,19
	U1	15,47
	F2	15,64
	H2	15,36
	I2	15,57
	J2	15,50

Fonte: Autores, 2018

Neste caso verifica-se que existe um grupo de 12 Capitães do ano n+2 que não foi promovido, passando esse grupo para o ano n+10.

Verificou-se também a ultrapassagem de dois Capitães (**C2** e **G2**) dentro do mesmo curso (n+2).

Os Capitães do ano n e n+1 foram promovidos;

2.1.4. Síntese conclusiva

Na promoção ao posto de Major, no ano n+7, para o universo de 20 Capitães do ano n, aplicando uma variação da base AI no intervalo 3.60 – 4.70, mantendo as restantes bases inalteradas, com 60% de vagas para promoção, com uma média da FAM de 15.25 e desvio padrão de 0.43 verifica-se o seguinte:



- Foram promovidos 12 Oficiais, transitando oito do ano n+7 para o ano n+8;
- A ultrapassagem dentro do mesmo curso do **C0**.

No ano n+8, para um universo de 28 Capitães incluindo oito do ano n e 20 do ano n+1, aplicando uma variação da base AI no intervalo 3.75 – 4.70, mantendo os pressupostos anteriores, com uma média da FAM de 15.27 e desvio padrão de 0.37 verifica-se o seguinte:

- Foram promovidos 17 Oficiais, transitando 11 do ano n+8 para o n+9;
- Do grupo de promovidos, são sete Capitães do ano n e 10 n+1;
- A ultrapassagem dentro do mesmo curso do **C1 e G1**;
- O Capitão **O0** (ano n), não foi promovido.

No ano n+9, para um universo de 31 Capitães incluindo um do ano n, 10 do n+1 e 20 do n+2, aplicando uma variação da base AI no intervalo 3.75 – 4.70, mantendo os pressupostos anteriores, com uma média da FAM de 15.30 e desvio padrão de 0.36 verifica-se o seguinte:

- Foram promovidos 19 Oficiais, transitando 12 do ano n+9 para o ano n+10;
- Do grupo de promovidos, é um Capitão do ano n (**O0**), 10 do n+1 e oito do n+2;
- A ultrapassagem dentro do mesmo curso do **C2 e G2**.

2.2. Implicações na antiguidade relativa, em particular no processo de ordenação por escolha na promoção ao posto de Tenente-Coronel

2.2.1. Caso Prático 1 - Implicações ano n+12, promoção ao posto de Tenente-Coronel

Para melhor ilustrar a nossa simulação, vamos agora apresentar de acordo com as seguintes tabelas classificativas, o grupo que integra os 12 Majores promovidos em n+7.



Tabela 17 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+12

Ano n+12													
Posto	Ident	Data AP	Nota AM	CPC	CPOS	CEM Outros Cursos	AI		AF	AD		AP	FAM
Maj	A0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,70	18,80	16,00	a)	13,50	9,13	15,01
	B0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,65	18,60	16,00	a)	13,50	9,13	14,94
	D0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,60	18,40	16,00	a)	13,50	9,13	14,87
	E0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,55	18,20	16,00	a)	13,50	9,13	14,80
	F0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,50	18,00	16,00	a)	13,50	9,13	14,73
	G0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	3,95	15,80	16,00	a)	13,50	9,13	13,96
	H0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,30	17,20	16,00	a)	13,50	9,13	14,45
	I0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,45	17,80	16,00	a)	13,50	9,13	14,66
	J0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,40	17,60	16,00	a)	13,50	9,13	14,59
	L0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,25	17,00	16,00	a)	13,50	9,13	14,38
	M0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,20	16,80	16,00	a)	13,50	9,13	14,31
	N0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,35	17,40	16,00	a)	13,50	9,13	14,52

a) Louvores: 1TCor C/Cmd+2CorCompOp+1BG C/Cmd+1Gen FND

Fonte: Autores, 2018

Aplicando a metodologia da elaboração das listas de promoção, resulta a lista ordenada dos militares a apreciar para promoção por escolha, tendo em consideração os cálculos a seguir apresentados:

Desvio Padrão: 0,30

Média: 14,60

Média + Desvio Padrão: 14,90

Média - Desvio Padrão: 14,30

Tabela 18 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+12

Posto	Militar	FAM	
Maj	A0	15,01	Grupo Superior
	B0	14,94	
	D0	14,87	Grupo Intermédio
	E0	14,80	
	F0	14,73	
	H0	14,45	
	I0	14,66	
	J0	14,59	
	L0	14,38	
	M0	14,31	
	N0	14,52	



	G0	13,96	Grupo Inferior
--	----	-------	----------------

Fonte: Autores, 2018

Da ordenação proveniente e tendo em consideração que apenas existem vagas para promover 60% da amostra a que correspondem sete Oficiais, resulta a lista abaixo indicada dos Oficiais a promover no ano n+12:

Tabela 19 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+12

Posto	Militar	FAM
Maj	A0	15,01
	B0	14,94
	D0	14,87
	E0	14,80
	F0	14,73
	H0	14,45
	I0	14,66

Fonte: Autores, 2018

Neste caso verifica-se um grupo de cinco Majores com antiguidade de n+7 que não foi promovido, passando esse grupo para o ano n+13, verificou-se também a ultrapassagem de um Oficial (**G0**) dentro do mesmo curso.

2.2.2. Caso prático 2 – Implicações ano n+13, promoção ao posto de Tenente-Coronel

Neste exemplo, vamos juntar os cinco Majores do ano n+7 que não foram promovidos, com os 17 que foram promovidos no ano n+8. Vamos usar da mesma metodologia, mantendo os valores das notas em todas as bases da avaliação, verificando uma variação das notas da AI, no intervalo 3,80 – 4,70 valores.

Tabela 20 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+13

Ano n+13													
Posto	Ident	Data AP	Nota AM	CPC	CPOS	CEM Outros Cursos	AI		AF	AD		AP	FAM
Maj	G0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	3,95	15,80	16,00	a)	13,50	10,95	14,42
	J0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,40	17,60	16,00	a)	13,50	10,95	15,05
	L0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,25	17,00	16,00	a)	13,50	10,95	14,84
	M0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,20	16,80	16,00	a)	13,50	10,95	14,77
	N0	n+7	16,00	16,00	16,00	0,00	4,35	17,40	16,00	a)	13,50	10,95	14,98



C0	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	3,90	15,60	16,00	a)	13,50	9,13	13,89
P0	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,15	16,60	16,00	a)	13,50	9,13	14,24
Q0	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,10	16,40	16,00	a)	13,50	9,13	14,17
R0	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,00	16,00	16,00	a)	13,50	9,13	14,03
S0	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	3,80	15,20	16,00	a)	13,50	9,13	13,75
T0	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	3,85	15,40	16,00	a)	13,50	9,13	13,82
U0	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,05	16,20	16,00	a)	13,50	9,13	14,10
A1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,70	18,80	16,00	a)	13,50	9,13	15,01
B1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,65	18,60	16,00	a)	13,50	9,13	14,94
D1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,60	18,40	16,00	a)	13,50	9,13	14,87
E1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,55	18,20	16,00	a)	13,50	9,13	14,80
F1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,50	18,00	16,00	a)	13,50	9,13	14,73
H1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,30	17,20	16,00	a)	13,50	9,13	14,45
I1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,45	17,80	16,00	a)	13,50	9,13	14,66
J1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,40	17,60	16,00	a)	13,50	9,13	14,59
L1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,25	17,00	16,00	a)	13,50	9,13	14,38
M1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,20	16,80	16,00	a)	13,50	9,13	14,31

b) Louvores: Louvores: 1TCor C/Cmd+2CorCompOp+1BG C/Cmd+1Gen FND

Fonte: Autores, 2018

Aplicando a metodologia da elaboração das listas de promoção, resulta a lista ordenada dos militares a apreciar para promoção por escolha, tendo em consideração os cálculos a seguir apresentados:

Desvio Padrão: 0,41

Média: 14,49

Média + Desvio Padrão: 14,90

Média - Desvio Padrão: 14,08

Tabela 21 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+13

Posto	Ident	FAM	
Maj	J0	15,05	Grupo Superior
	N0	14,98	
	A1	15,01	
	B1	14,94	
	G0	14,42	Grupo Intermédio
	L0	14,84	
	M0	14,77	
	P0	14,24	
	Q0	14,17	



	U0	14,10	
	D1	14,87	
	E1	14,80	
	F1	14,73	
	H1	14,45	
	I1	14,66	
	J1	14,59	
	L1	14,38	
	M1	14,31	
	C0	13,89	Grupo Inferior
	R0	14,03	
	S0	13,75	
	T0	13,82	

Fonte: Autores, 2018

Da ordenação proveniente e tendo em consideração que apenas existem vagas para promover 60% da amostra, resulta a lista abaixo indicada de militares a promover no ano n+13, transitando os restantes para n+14:

Tabela 22 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+13

Posto	Ident	FAM
Maj	J0	15,05
	N0	14,98
	A1	15,01
	B1	14,94
	G0	14,42
	L0	14,84
	M0	14,77
	P0	14,24
	Q0	14,17
	U0	14,10
	D1	14,87
	E1	14,80
	F1	14,73

Fonte: Autores, 2018

Neste caso verifica-se que existe um grupo de nove Majoires que não foi promovido, passando para o ano n+9 e dentro desse grupo, a ultrapassagem de quatro Majoires do ano n+8 (**C0, R0, S0 e T0**).



2.2.3. Caso prático 3 – Implicações ano n+14, promoção ao posto de Tenente-Coronel

Neste exemplo, vamos juntar os nove Majores que não foram promovidos com os 19 que foram promovidos no ano n+9. Vamos usar da mesma metodologia, mantendo os valores das notas em todas as bases da avaliação, verificando uma variação das notas da AI, no intervalo 3,60 – 4,70 valores. Esta listagem inclui militares de três cursos diferentes.

Tabela 23 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+14

Ano n+14													
Posto	Ident	Data AP	Nota AM	CPC	CPOS	CEM Outros Cursos	AI		AF	AD		AP	FAM
Maj	C0	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	3,90	15,60	16,00	a)	13,50	10,95	14,35
	R0	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,00	16,00	16,00	a)	13,50	10,95	14,49
	S0	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	3,80	15,20	16,00	a)	13,50	10,95	14,21
	T0	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	3,85	15,40	16,00	a)	13,50	10,95	14,28
	H1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,30	17,20	16,00	a)	13,50	10,95	14,91
	I1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,45	17,80	16,00	a)	13,50	10,95	15,12
	J1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,40	17,60	16,00	a)	13,50	10,95	15,05
	L1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,25	17,00	16,00	a)	13,50	10,95	14,84
	M1	n+8	16,00	16,00	16,00	0,00	4,20	16,80	16,00	a)	13,50	10,95	14,77
	O0	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	3,60	14,40	16,00	a)	13,50	9,13	13,47
	C1	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	3,90	15,60	16,00	a)	13,50	9,13	13,89
	G1	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	3,95	15,80	16,00	a)	13,50	9,13	13,96
	N1	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,35	17,40	16,00	a)	13,50	9,13	14,52
	O1	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	3,75	15,00	16,00	a)	13,50	9,13	13,68
	P1	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,15	16,60	16,00	a)	13,50	9,13	14,24
	Q1	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,10	16,40	16,00	a)	13,50	9,13	14,17
	R1	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,00	16,00	16,00	a)	13,50	9,13	14,03
	S1	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	3,80	15,20	16,00	a)	13,50	9,13	13,75
	T1	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	3,85	15,40	16,00	a)	13,50	9,13	13,82
	U1	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,05	16,20	16,00	a)	13,50	9,13	14,10
	A2	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,70	18,80	16,00	a)	13,50	9,13	15,01
	B2	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,65	18,60	16,00	a)	13,50	9,13	14,94
	D2	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,60	18,40	16,00	a)	13,50	9,13	14,87
	E2	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,55	18,20	16,00	a)	13,50	9,13	14,80
	F2	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,50	18,00	16,00	a)	13,50	9,13	14,73
	H2	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,30	17,20	16,00	a)	13,50	9,13	14,45
	I2	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,45	17,80	16,00	a)	13,50	9,13	14,66
	J2	n+9	16,00	16,00	16,00	0,00	4,40	17,60	16,00	a)	13,50	9,13	14,59

a) Louvores: 1TCor C/Cmd+2CorCompOp+1BG C/Cmd+1Gen FND

Fonte: Autores, 2018



Aplicando a metodologia da elaboração das listas de promoção, resulta a lista ordenada dos militares a apreciar para promoção por escolha, tendo em consideração os cálculos a seguir apresentados:

Desvio Padrão: 0,46

Média: 14,42

Média + Desvio Padrão: 14,88

Média - Desvio Padrão: 13,96

Tabela 24 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+14

Posto	Ident	FAM	
Maj	H1	14,91	Grupo Superior
	I1	15,12	
	J1	15,05	
	A2	15,01	
	B2	14,94	
	C0	14,35	Grupo Intermédio
	R0	14,49	
	S0	14,21	
	T0	14,28	
	L1	14,84	
	M1	14,77	
	G1	13,96	
	N1	14,52	
	P1	14,24	
	Q1	14,17	
	R1	14,03	
	U1	14,10	
	D2	14,87	
	E2	14,80	
	F2	14,73	
	H2	14,45	
	I2	14,66	
	J2	14,59	
	O0	13,47	Grupo Inferior
	C1	13,89	
	O1	13,68	
	S1	13,75	
	T1	13,82	

Fonte: Autores, 2018



Da ordenação proveniente e tendo em consideração que apenas existem vagas para promover 60% da amostra, resulta a lista abaixo indicada de militares a promover no ano n+14, transitando os restantes para n+15:

Tabela 25 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+14

Posto	Ident	FAM
Maj	H1	14,91
	I1	15,12
	J1	15,05
	A2	15,01
	B2	14,94
	C0	14,35
	R0	14,49
	S0	14,21
	T0	14,28
	L1	14,84
	M1	14,77
	G1	13,96
	N1	14,52
	P1	14,24
	Q1	14,17
	R1	14,03
	U1	14,10

Fonte: Autores, 2018

Neste caso verifica-se que existe um grupo de 11 Oficiais que não foi promovido, por só existirem 17 vagas para promoção, passando esse grupo para o ano n+15.

Dos 11 Oficiais não promovidos, são cinco Majores com maior antiguidade, do ano n+9 (**O0**, **C1**, **O1**, **S1** e **T1**) e os restantes são mais modernos. O Major **O0** é Capitão do ano n.

2.2.4. Síntese conclusiva

No ano n+12, no universo de 12 Oficiais promovidos a Major no ano n+7, com uma variação da base AI no intervalo 3.95 – 4.70, mantendo as restantes bases inalteradas, com 60% de vagas para promoção, com uma média da FAM de 14.60 e desvio padrão de 0.30 verifica-se o seguinte:

- Foram promovidos sete Oficiais, transitando cinco para o ano seguinte;



- A ultrapassagem dentro do mesmo curso do Major **G0**.

No ano n+13, para o universo de 22 Oficiais, que inclui 17 promovidos a Major no ano n+8 e cinco do ano anterior (n+7), com uma variação da base AI no intervalo 3.80 – 4.70, mantendo os pressupostos anteriores, com uma média da FAM de 14.49 e desvio padrão de 0.41 verifica-se o seguinte:

- Foram promovidos 13 Oficiais, transitando nove para o ano seguinte onde estão incluídos os Majores **C0, R0, S0 e T0**, que foram ultrapassados;

Para o universo de 28 Oficiais do ano n+14, onde se incluem os Majores promovidos no ano n+9 e os nove que transitaram do ano anterior, aplicando uma variação da base AI no intervalo 3.60 – 4.70, mantendo os pressupostos anteriores, com uma média da FAM de 14.49 e desvio padrão de 0.51 verifica-se o seguinte:

- Foram promovidos 17 Oficiais, transitando 11 para o ano seguinte;
- Do grupo de Oficiais não promovidos e que transitam para o ano seguinte, destaca-se a ultrapassagem do **O0** e dos **C1, O1, S1 e T1** que são Majores do ano n+9;

2.3. Implicações na antiguidade relativa, em particular no processo de ordenação por escolha na promoção ao posto de Coronel

2.3.1. Caso Prático 1 - Implicações ano n+16, promoção ao posto de Coronel

Para melhor ilustrar a nossa simulação, vamos agora apresentar de acordo com a seguinte tabela classificativa, o grupo de estudo, que vai integrar o universo dos sete Tenentes-coronéis promovidos em n+12.

Tabela 26 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+16

Ano n+16													
Posto	Ident	Data AP	Nota AM	CPC	CPOS	CEM Outros Cursos	AI		AF	AD		AP	FAM
TCor	A0	n+12	16,00	16,00	16,00	0,00	4,70	18,80	16,00	b)	10,95	7,30	14,44
	B0	n+12	16,00	16,00	16,00	0,00	4,65	18,60	16,00	b)	10,95	7,30	14,36
	D0	n+12	16,00	16,00	16,00	0,00	4,60	18,40	16,00	b)	10,95	7,30	14,28
	E0	n+12	16,00	16,00	16,00	0,00	4,55	18,20	16,00	b)	10,95	7,30	14,20
	F0	n+12	16,00	16,00	16,00	0,00	4,50	18,00	16,00	b)	10,95	7,30	14,12
	H0	n+12	16,00	16,00	16,00	0,00	4,30	17,20	16,00	b)	10,95	7,30	13,80
	I0	n+12	16,00	16,00	16,00	0,00	4,45	17,80	16,00	b)	10,95	7,30	14,04

b) Louvores: 1Cor + 1MGen

Fonte: Autores, 2018



Aplicando a metodologia da elaboração das listas de promoção, resulta a lista ordenada dos militares a apreciar para promoção por escolha, tendo em consideração os cálculos a seguir apresentados:

Desvio Padrão: 0,22

Média: 14,18

Média + Desvio Padrão: 14,40

Média - Desvio Padrão: 13,96

Tabela 27 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+16

Posto	Militar	FAM	
TCor	A0	14,44	Grupo Superior
	B0	14,36	Grupo Intermédio
	D0	14,28	
	E0	14,20	
	F0	14,12	
	I0	14,04	
	H0	13,80	Grupo Inferior

Fonte: Autores, 2018

Da ordenação proveniente e tendo em consideração que apenas existem vagas para promover 60% da amostra a que correspondem sete Oficiais, resulta a lista abaixo indicada:

Tabela 28 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+16

Posto	Militar	FAM
TCor	A0	14,44
	B0	14,36
	D0	14,28
	E0	14,20

Fonte: Autores, 2018

Neste caso verifica-se que existe um grupo de três Tenentes-coronéis do ano n+12 que não foi promovido, por só existirem quatro vagas para promoção, passando para o ano seguinte.



2.3.2. Caso prático 2 – Implicações ano n+17, promoção ao posto de Coronel

Neste exemplo, vamos juntar os três Oficiais do ano n+16 que não foram promovidos com os 13 Tenentes-Coronéis promovidos em n+13, totalizando 16 militares.

Tabela 29 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+17

Ano n+17													
Posto	Ident	Data AP	Nota AM	CPC	CPOS	CEM Outros Cursos	AI		AF	AD		AP	FAM
TCor	F0	n+12	16,00	16,00	16,00	0,00	4,50	18,00	16,00	b)	10,95	9,13	14,58
	H0	n+12	16,00	16,00	16,00	0,00	4,30	17,20	16,00	b)	10,95	9,13	14,26
	I0	n+12	16,00	16,00	16,00	0,00	4,45	17,80	16,00	b)	10,95	9,13	14,50
	G0	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	3,95	15,80	16,00	b)	10,95	7,30	13,24
	J0	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,40	17,60	16,00	b)	10,95	7,30	13,96
	L0	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,25	17,00	16,00	b)	10,95	7,30	13,72
	M0	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,20	16,80	16,00	b)	10,95	7,30	13,64
	N0	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,35	17,40	16,00	b)	10,95	7,30	13,88
	P0	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,15	16,60	16,00	b)	10,95	7,30	13,56
	Q0	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,10	16,40	16,00	b)	10,95	7,30	13,48
	U0	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,05	16,20	16,00	b)	10,95	7,30	13,40
	A1	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,70	18,80	16,00	b)	10,95	7,30	14,44
	B1	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,65	18,60	16,00	b)	10,95	7,30	14,36
	D1	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,60	18,40	16,00	b)	10,95	7,30	14,28
	E1	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,55	18,20	16,00	b)	10,95	7,30	14,20
	F1	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,50	18,00	16,00	b)	10,95	7,30	14,12

b) Louvores: 1Cor + 1MGen

Fonte: Autores, 2018

Aplicando a metodologia da elaboração das listas de promoção, resulta a lista ordenada dos militares a apreciar para promoção por escolha, tendo em consideração os cálculos a seguir apresentados:

Desvio Padrão: 0,43

Média: 13,98

Média + Desvio Padrão: 14,41

Média - Desvio Padrão: 13,55

**Tabela 30 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+17**

Posto	Ident	FAM	
TCor	F0	14,58	Grupo Superior
	I0	14,50	
	A1	14,44	
	H0	14,26	Grupo Intermédio
	J0	13,96	
	L0	13,72	
	M0	13,64	
	N0	13,88	
	P0	13,56	
	B1	14,36	
	D1	14,28	
	E1	14,20	
	F1	14,12	
	G0	13,24	Grupo Inferior
	Q0	13,48	
	U0	13,40	

Fonte: Autores, 2018

Da ordenação proveniente e tendo em consideração que apenas existem vagas para promover 60% da amostra, resulta a lista abaixo indicada de militares a promover, transitando os restantes para o ano seguinte:

Tabela 31 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+17

Posto	Ident	FAM
TCor	F0	14,58
	I0	14,50
	A1	14,44
	H0	14,26
	J0	13,96
	L0	13,72
	M0	13,64
	N0	13,88
	P0	13,56
	B1	14,36

Fonte: Autores, 2018



Neste caso verifica-se que existe um grupo de seis Oficiais que não foi promovido, passando para o ano seguinte, dos quais três foram ultrapassados (**G0**, **Q0** e **U0**).

2.3.3. Caso prático 3 – Implicações ano n+18, promoção ao posto de Coronel

Neste exemplo, vamos juntar os seis Oficiais do ano anterior que não foram promovidos com os 17 Tenentes-coronéis promovidos em n+14.

Esta listagem inclui militares de três cursos diferentes (0, 1 e 2).

Tabela 32 – Lista dos Oficiais a apreciar para promoção por escolha no ano n+18

Ano n+18													
Posto	Ident	Data AP	Nota AM	CPC	CPOS	CEM Outros Cursos	AI		AF	AD		AP	FAM
TCor	G0	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	3,95	15,80	16,00	b)	10,95	9,13	13,70
	Q0	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,10	16,40	16,00	b)	10,95	9,13	13,94
	U0	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,05	16,20	16,00	b)	10,95	9,13	13,86
	D1	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,60	18,40	16,00	b)	10,95	9,13	14,74
	E1	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,55	18,20	16,00	b)	10,95	9,13	14,66
	F1	n+13	16,00	16,00	16,00	0,00	4,50	18,00	16,00	b)	10,95	9,13	14,58
	C0	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	3,90	15,60	16,00	b)	10,95	7,30	13,16
	R0	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,00	16,00	16,00	b)	10,95	7,30	13,32
	S0	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	3,80	15,20	16,00	b)	10,95	7,30	13,00
	T0	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	3,85	15,40	16,00	b)	10,95	7,30	13,08
	G1	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	3,95	15,80	16,00	b)	10,95	7,30	13,24
	H1	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,30	17,20	16,00	b)	10,95	7,30	13,80
	I1	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,45	17,80	16,00	b)	10,95	7,30	14,04
	J1	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,40	17,60	16,00	b)	10,95	7,30	13,96
	L1	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,25	17,00	16,00	b)	10,95	7,30	13,72
	M1	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,20	16,80	16,00	b)	10,95	7,30	13,64
	N1	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,35	17,40	16,00	b)	10,95	7,30	13,88
	P1	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,15	16,60	16,00	b)	10,95	7,30	13,56
	Q1	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,10	16,40	16,00	b)	10,95	7,30	13,48
	R1	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,00	16,00	16,00	b)	10,95	7,30	13,32
	U1	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,05	16,20	16,00	b)	10,95	7,30	13,40
	A2	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,70	18,80	16,00	b)	10,95	7,30	14,44
	B2	n+14	16,00	16,00	16,00	0,00	4,65	18,60	16,00	b)	10,95	7,30	14,36

b) Louvores: 1Cor + 1MGen

Fonte: Autores, 2018



Aplicando a metodologia da elaboração das listas de promoção, resulta a lista ordenada dos militares a apreciar para promoção por escolha, tendo em consideração os cálculos a seguir apresentados:

Desvio Padrão: 0,51

Média: 13,78

Média + Desvio Padrão: 14,29

Média - Desvio Padrão: 13,27

Tabela 33 – Lista de ordenação dos Oficiais a promover por escolha no ano n+18

Posto	Ident	FAM	
TCor	D1	14,74	Grupo Superior
	E1	14,66	
	F1	14,58	
	A2	14,44	
	B2	14,36	
	G0	13,70	Grupo Intermédio
	Q0	13,94	
	U0	13,86	
	R0	13,32	
	H1	13,80	
	I1	14,04	
	J1	13,96	
	L1	13,72	
	M1	13,64	
	N1	13,88	
	P1	13,56	
	Q1	13,48	
	R1	13,32	
	U1	13,40	
	C0	13,16	Grupo Inferior
	S0	13,00	
	T0	13,08	
	G1	13,24	

Fonte: Autores, 2018

Da ordenação proveniente e tendo em consideração que apenas existem vagas para promover 60% da amostra, resulta a lista abaixo indicada de militares a promover, transitando os restantes para o ano seguinte:

Tabela 34 – Lista dos Oficiais a promover no ano n+18

Posto	Ident	FAM
TCor	D1	14,74
	E1	14,66
	F1	14,58
	A2	14,44
	B2	14,36
	G0	13,70
	Q0	13,94
	U0	13,86
	R0	13,32
	H1	13,80
	I1	14,04
	J1	13,96
	L1	13,72
	M1	13,64

Fonte: Autores, 2018

Neste caso verifica-se que existe um grupo de nove Oficiais que não foi promovido, passando para o ano seguinte.

Verificou-se também a ultrapassagem de três Tenentes-coronéis com antiguidade de n+14 mas de dois cursos anteriores (**C0**, **S0** e **T0**) e de cinco do curso anterior.

2.3.4. Síntese conclusiva

No caso prático 1, relativo à promoção ao posto de Coronel, no universo dos sete Tenente-coronel com antiguidade n+12, verificando-se uma variação da base AI no intervalo 4.30 – 4.70, mantendo as restantes bases inalteradas, com 60% de vagas para promoção, com uma média da FAM de 14.18 e desvio padrão de 0.22 verifica-se o seguinte:

- Foram promovidos quatro Oficiais, transitando três para o ano seguinte;
- Não se verificaram ultrapassagens neste grupo.

No caso prático 2, no universo de 16 Oficiais, onde inclui 13 Tenentes-coronéis com antiguidade n+13 e três com n+12, que transitaram do ano anterior, com uma variação da base AI no intervalo 3.95 – 4.70, mantendo os pressupostos anteriores, com uma média da FAM de 13.98 e desvio padrão de 0.43 verifica-se o seguinte:

- Foram promovidos 10 Oficiais, transitando seis para o ano seguinte;



- Dos seis Oficiais não promovidos, três foram ultrapassados (**G0, Q0 e U0**);

Na análise do caso prático 3, para um universo de 23 Oficiais, onde se incluem os seis Tenentes-coronéis com antiguidade de n+13 e 17 de n+14, verificando uma variação da base AI no intervalo 3.80 – 4.70, mantendo os pressupostos anteriores, com uma média da FAM de 13.82 e desvio padrão de 0.51 verifica-se o seguinte:

- Foram promovidos 14 Oficiais, transitando nove para o ano seguinte;
- Do grupo de Oficiais não promovidos e que transitam para o ano seguinte, destaca-se a ultrapassagem de oito militares **C0, S0, T0, N1, P1, Q1, R1 e U1**, que pertencem a cursos mais antigos;

Relativamente à PP, “*De que forma o RAMMFA interfere na gestão e desenvolvimento das carreiras dos militares?*”, podemos inferir que se verifica uma interferência do RAMMFA no desenvolvimento das carreiras dos militares, no caso em estudo verifica-se por exemplo que do grupo de partida dos oficiais do ano n apenas 16 foram promovidos a Coronel.

Relativamente à pergunta derivada (PD), “*Através da aplicação do RAMMFA que alterações se verificam na antiguidade relativa dos militares, alterando a AI, mantendo as restantes bases constantes?*”, verificam-se também alterações na antiguidade relativa dos militares, dentro do mesmo curso e entre cursos diferentes.



Conclusões

O presente estudo teve como propósito a análise e interpretação da simulação da aplicação prática do SAMMFA aos Oficiais do Exército, e das consequências daí resultantes.

Ao longo do nosso trabalho que se debruçou numa análise ao RAMMFA, concluímos que é por força do n.º 5 do artigo 81.º do EMFAR que é estabelecida a obrigatoriedade da avaliação dos militares na efetividade de serviço, o que obriga ao estabelecimento do RAMMFA de onde decorrem as instruções para a execução do SAMMFA.

Embora o RAMMFA seja de aplicação universal aos militares das FFAA, com as devidas exceções, e harmonize o SAMMFA nas FFAA, decorrente dos seus artigos 32.º e 40.º, é através do Despacho 176/CEME/17 de 29 de setembro que é complementada a metodologia e quantificada cada uma das bases do SAMMFA, por forma a salvaguardar as especificidades e cultura do Exército.

Através do método de simulação, analisámos e interpretamos os efeitos decorrentes da aplicação do RAMMFA, mantendo os critérios das bases de avaliação AF, AD e AP constantes, fazendo variar a AI e verificámos os efeitos nas promoções até ao posto de Coronel.

No decurso da investigação realizada, nas promoção ao posto de Major, Tenente-coronel e Coronel, considerando três grupos de estudo constituídos por 20 Capitães com datas de antiguidade n, n+1 e n+2, simulando promoções sucessivamente de acordo com os preceitos do SAMMFA, aplicando uma variação da base AI, mantendo as restantes bases constantes, com 60% de vagas para promoção para cada ano e em que o grupo do ano n é o grupo em análise, verificámos os seguintes resultados:

Tabela 35 – Resumo das promoções

	Promoção					Promoção					Promoção			
	Cap	Maj	TCor	Cor		Cap	Maj	TCor	Cor		Cap	Maj	TCor	Cor
A0	n	n+7	n+12	n+16	A1	n+1	n+8	n+13	n+17	A2	n+2	n+9	n+14	n+18
B0	n	n+7	n+12	n+16	B1	n+1	n+8	n+13	n+17	B2	n+2	n+9	n+14	n+18
C0	n	n+8	n+14	n+19	C1	n+1	n+9	n+15	n+20	C2	n+2	n+10	n+16	
D0	n	n+7	n+12	n+16	D1	n+1	n+8	n+13	n+18	D2	n+2	n+9	n+15	n+19
E0	n	n+7	n+12	n+16	E1	n+1	n+8	n+13	n+18	E2	n+2	n+9	n+15	n+19
F0	n	n+7	n+12	n+17	F1	n+1	n+8	n+13	n+18	F2	n+2	n+9	n+15	n+19
G0	n	n+7	n+13	n+18	G1	n+1	n+9	n+14	n+19	G2	n+2	n+10	n+16	
H0	n	n+7	n+12	n+17	H1	n+1	n+8	n+14	n+18	H2	n+2	n+9	n+15	n+19



I0	n	n+7	n+12	n+17	I1	n+1	n+8	n+14	n+18	I2	n+2	n+9	n+15	n+19
J0	n	n+7	n+13	n+17	J1	n+1	n+8	n+14	n+18	J2	n+2	n+9	n+15	n+19
L0	n	n+7	n+13	n+17	L1	n+1	n+8	n+14	n+18	L2	n+2	n+10	n+15	n+19
M0	n	n+7	n+13	n+17	M1	n+1	n+8	n+14	n+18	M2	n+2	n+10	n+15	n+20
N0	n	n+7	n+13	n+17	N1	n+1	n+9	n+14	n+19	N2	n+2	n+10	n+15	n+20
O0	n	n+9	n+16	--	O1	n+1	n+9	n+15	n+20	O2	n+2	n+10	n+16	
P0	n	n+8	n+13	n+17	P1	n+1	n+9	n+14	n+19	P2	n+2	n+10	n+15	n+20
Q0	n	n+8	n+13	n+18	Q1	n+1	n+9	n+14	n+19	Q2	n+2	n+10	n+15	n+20
R0	n	n+8	n+14	n+18	R1	n+1	n+9	n+14	n+19	R2	n+2	n+10	n+15	n+20
S0	n	n+8	n+14	n+19	S1	n+1	n+9	n+15	n+20	S2	n+2	n+10	n+16	
T0	n	n+8	n+14	n+19	T1	n+1	n+9	n+15	n+20	T2	n+2	n+10	n+16	
U0	n	n+8	n+13	n+18	U1	n+1	n+9	n+14	n+19	U2	n+2	n+10	n+15	n+20

Fonte: Autores, 2018

Da interpretação dos resultados, do grupo dos 20 Capitães promovidos no ano n e que são o grupo de análise, verificou-se o seguinte:

Na promoção a Major

Com desvio padrão de 0.43, 0.37 e 0.36 para n+7, n+8 e n+9 respectivamente;

- 12 Capitães foram promovidos a Major em n+7;

- Sete Capitães foram promovidos em n+8;

- Um Capitão foi promovido em n+9;

- O Capitão **C0** foi ultrapassado por militares do mesmo curso e o Capitão **O0** foi ultrapassado por Capitães do mesmo curso e do curso com antiguidade n+1;

- Os 20 Capitães foram promovidos a Major verificando-se diferenças na data de promoção, de dois anos;

Na promoção a Tenente-coronel

Com desvio padrão de 0.30, 0.41 e 0.51 para n+12, n+13 e n+14 respectivamente;

- Sete Majores foram promovidos em n+12;

- Oito Majores foram promovidos em n+13;

- Quatro Majores foram promovidos em n+14;

- Um Major não foi promovido (**O0**);

- Os Majores **C0**, **R0**, **S0** e **T0** foram ultrapassados por militares do mesmo curso e do curso com antiguidade de Capitão de n+1;

- O Major **G0** foi ultrapassado por militares do mesmo curso;

Na promoção a Coronel

Com desvio padrão de 0.22, 0.43 e 0.51 para n+16, n+17 e n+18 respectivamente;



- Quatro Tenente-coronel foram promovidos em n+16;
- Oito Tenente-coronel foram promovidos em n+17;
- Quatro Tenente-coronel foram promovidos em n+18;
- Três Tenente-coronel não foram promovidos (**C0**, **S0** e **T0**) e consequentemente foram ultrapassados por militares do mesmo curso e dos cursos com antiguidade de Capitão de n+1 e n+2;
- Os Tenentes-coronéis **C0**, **R0**, e **U0** foram ultrapassados por militares do curso com antiguidade de Capitão de n+1;
- O Tenente-coronel **G0** foi ultrapassado por militares do mesmo curso e do curso com antiguidade de Capitão de n+1;

Relativamente à PP, “*De que forma o RAMMFA interfere na gestão e desenvolvimento das carreiras dos militares?*”, concluímos que existe interferência nos casos em estudo, verificando-se que do grupo de partida dos Capitães do ano n apenas 16 foram promovidos a Coronel, e 19 a Tenente-coronel, fazendo variar a AI mantendo as restantes bases da avaliação iguais para os restantes grupos de estudo.

Em relação à PD, “*Através da aplicação do RAMMFA que alterações se verificam na antiguidade relativa dos militares, alterando a AI, mantendo as restantes bases constantes?*”, verificam-se também alterações na antiguidade relativa dos militares, dentro do mesmo curso e entre cursos diferentes.

Com a realização deste trabalho, conseguimos de forma objetiva demonstrar o percurso da carreira dos Oficiais do Exército, permitindo quer aos militares visados pela aplicação do SAMMFA quer à DARH compreender as implicações da aplicação desta ferramenta no desenvolvimento da carreira e possíveis distorções na ascensão natural dos mais aptos aos postos mais elevados.

Julgamos ser importante a criação de uma comissão de acompanhamento, que analise anualmente as eventuais distorções que possam ocorrer da implementação do SAMMFA e que possa atempadamente propor a implementação de mecanismos de correção que atenuem alterações bruscas na antiguidade relativa.

Também nos parece relevante elaborar um estudo que analise o peso dos coeficientes de ponderação das bases da avaliação AI, AP, AF e AD, bem como da elaboração das listas de promoção decorrentes das FAM, por forma a aferir se existem modelos que garantam maior equilíbrio.



Este trabalho foi limitado ao universo em estudo, apenas se debruçou nas promoções aos postos de Major, Tenente-Coronel e Coronel, deixando de fora os outros postos e a categoria de Sargentos, e limitou-se a um universo de 20 Oficiais analisando apenas três anos de estudo.

Não foi objeto de estudo as implicações das variações nas restantes bases da avaliação, nomeadamente a AF e AD, que são importantes no comportamento do cálculo da FAM e têm relevância na gestão e desenvolvimento das carreiras.

Bibliografia

Livros impressos

Quivy, R. e Campenhoudt, L. V., 2008. *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 2ª Edição. Lisboa: Gradiva.

Livro eletrónico

Cadernos do IESM nº 8. [livro eletrónico] Pedrouços: IESM. Disponível em https://cidium.ium.pt/docs/artigos/CADERNO_8.pdf [Acedido entre 02 e 04 de janeiro de 2018].

Estudos militares

IESM, 2015. NEP ACA - 010: Trabalhos de Investigação. Pedrouços: IESM.

IESM, 2015. NEP ACA – 018: Regras de Apresentação e Referenciação para os Trabalhos Escritos a Realizar no IESM. Pedrouços: IESM.

Oliveira, B. F., 2017. Avaliação do mérito dos militares do exército – novo paradigma. CPOS 2016/2017. IUM

Legislação

Ministério da Defesa Nacional, 2015. Estatuto dos Militares das Forças Armadas (Decreto-Lei n.º 90/2015 de 29 de maio), Lisboa: Diário da República.

Ministério da Defesa Nacional, 1995. Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Marinha (Portaria n.º 502/95 de 26 de maio com as alterações introduzidas pela Portaria nº 1380/2002 de 23 de outubro), Lisboa: Diário da República.

Ministério da Defesa Nacional, 1995. Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares do Exército (Portaria n.º 1246/2002 de 07 de setembro), Lisboa: Diário da República.

Ministério da Defesa Nacional, 2004. Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da Força Aérea (Portaria n.º 976/2004 de 3 de agosto), Lisboa: Diário da República.

Ministério da Defesa Nacional, 2016. Regulamento da avaliação do mérito dos militares das Forças Armadas (Portaria n.º 301/2016 de 30 de novembro), Lisboa: Diário da República.

EME, Despacho 176/CEME/2017. Instruções para a aplicação do Regulamento de avaliação do mérito dos militares das Forças Armadas aos militares do Exército.