

**CADERNOS  
TÉCNICOS  
PROCIV**

**20**

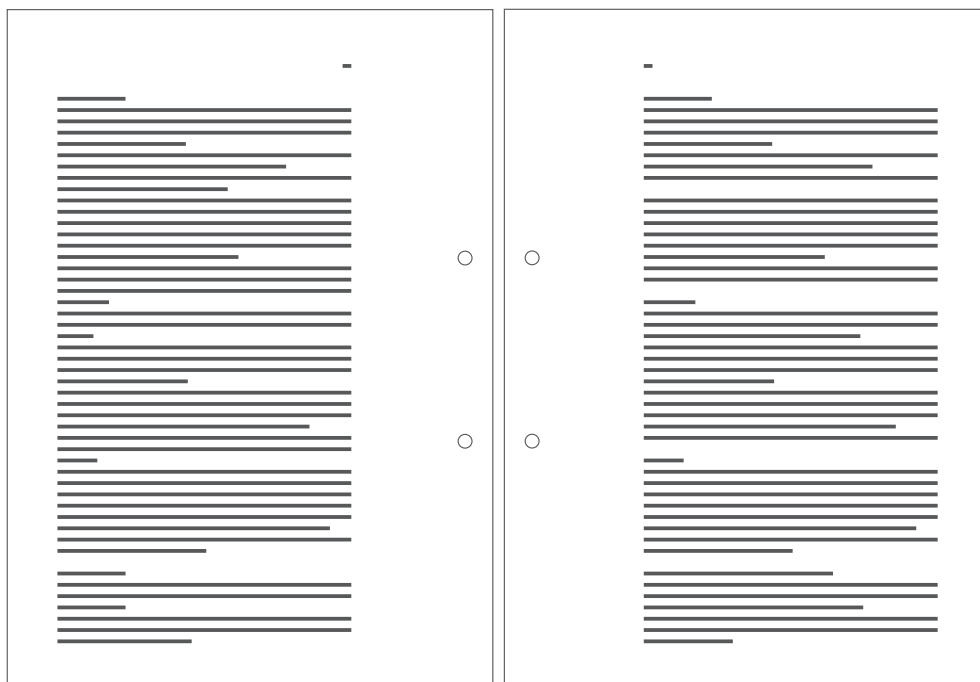
**Manual para  
a Avaliação  
do Desempenho  
dos Bombeiros  
Voluntários**

EDIÇÃO:  
**AUTORIDADE NACIONAL DE PROTECÇÃO CIVIL**  
ABRIL DE 2012



**ÍNDICE**

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJETIVOS</b>	<b>5</b>
<b>3. COMPONENTES DA AVALIAÇÃO</b>	<b>6</b>
3.1. RESULTADOS	6
3.2. COMPETÊNCIAS	7
<b>4. O PROCESSO DE AVALIAÇÃO</b>	<b>10</b>
4.1. INTERVENIENTES NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO	12
4.2. AS ETAPAS/FASES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO	13
4.3. O PREENCHIMENTO DA FICHA	15
<b>5. OUTRAS SITUAÇÕES</b>	<b>19</b>
5.1. SUPRIMENTO DA AVALIAÇÃO	19
5.2. RECONHECIMENTO DE EXCELÊNCIA	20
<b>6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>21</b>



Antes de imprimir este caderno pense bem se é mesmo necessário. Poupe electricidade, toner e papel.

Se optar por imprimir, este caderno foi preparado para serem usados os dois lados da mesma folha durante a impressão.

### **O que é o Manual para a Avaliação de Desempenho dos Bombeiros Voluntários?**

É um documento que pretende auxiliar, sistematizar e uniformizar os procedimentos que orientam o processo de avaliação dos bombeiros voluntários e dos oficiais bombeiros do Quadro Ativo dos corpos de bombeiros.

As orientações contidas neste documento tiveram em consideração as regras presentes no Despacho n.º 9368/2008, de 1 de Abril, e os diversos contributos oriundos dos corpos de bombeiros.

### **A quem interessa?**

Este caderno técnico interessa especificamente aos intervenientes no processo de avaliação.

### **Quais os conteúdos deste Caderno Técnico?**

Este Manual descreve as etapas em que se divide o processo de avaliação dos bombeiros voluntários e dos oficiais bombeiros do quadro ativo dos corpos de bombeiros.

Fornece algumas orientações a ter em conta pelos Intervenientes no processo de avaliação e descreve as etapas/fases do processo de avaliação. Neste Manual encontram-se algumas indicações quanto ao preenchimento da ficha de avaliação.

## 1. INTRODUÇÃO

O Manual para a Avaliação do Desempenho dos Bombeiros Voluntários foi elaborado com o objetivo de auxiliar, sistematizar e uniformizar os procedimentos que norteiam o processo de avaliação dos bombeiros voluntários e dos oficiais bombeiros do quadro ativo dos corpos de bombeiros.

A avaliação do desempenho é um instrumento fundamental para a gestão dos bombeiros voluntários, que pretende contribuir para a construção de uma base de informação para planejar medidas de desenvolvimento pessoal e valorizar as contribuições individuais contribuindo decisivamente para a melhoria da qualidade dos serviços prestados ao cidadão, à sociedade civil, empresas e comunidades.

O presente documento tem como base o Despacho n.º 9368/2008, de 1 de Abril, doravante designado abreviadamente por Despacho.

## **2. OBJETIVOS**

A avaliação do desempenho encontra-se regulada no Despacho e tem os seguintes efeitos:

- Identificar as capacidades pessoais e profissionais do avaliado que devam ser desenvolvidas;
- Identificar as necessidades de formação;
- Definir os procedimentos para a atribuição de prémios de desempenho, nos termos das normas aplicáveis;
- Definir a condição para a promoção.

### 3. COMPONENTES DA AVALIAÇÃO

A avaliação do desempenho dos bombeiros e dos oficiais bombeiros, incide nas seguintes componentes:

- 3.1. Resultados;
- 3.2. Competências.

#### 3.1. Resultados

Os Resultados são obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com o estabelecido no plano de actividades do corpo de bombeiros, os meios disponíveis e o tempo de execução. Na prática traduzem-se naquilo que o avaliado fez (O QUE FEZ).

A definição dos objetivos baseia-se em quatro princípios:

- a) De realização de atividades ou prestação de serviços, visando a eficácia da intervenção do corpo de bombeiros;
- b) De qualidade, orientada para a inovação e melhoria do funcionamento do corpo de bombeiros;
- c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de procedimentos internos do corpo de bombeiros;
- d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do avaliado.

Para cada avaliado são fixados anualmente no mínimo 3 e no máximo 5 objetivos.

Para os resultados a obter por cada objetivo fixado, são estabelecidos indicadores de medida do desempenho.

Exemplo:

<b>Descrição do objetivo</b>	<b>Descrição do indicador de medida</b>
Assegurar, entre 350h e 650h, do serviço de piquete	> 650 h serviço piquete – Objetivo superado > = 350 h e < = 650 h – Objetivo cumprido < 350 h – Objetivo não cumprido
Participar/ministrar, entre 70h e 90h, de instrução	> 90 h – Objetivo superado > = 70 h e < = 90 h – Objetivo cumprido < 70 h – Objetivo não cumprido
Assegurar, entre 6h e 9h de representações	> 9 h – Objetivo superado > = 6 h e < = 9 h – Objetivo cumprido < 6 h – Objetivo não cumprido

#### Efetuar a avaliação dos resultados

De acordo com os indicadores de medida previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos é expressa em 3 níveis:

- 1. Objetivo superado – corresponde a uma pontuação de 5
- 2. Objetivo cumprido – corresponde a uma pontuação de 3
- 3. Objetivo não cumprido – corresponde a uma pontuação de 1

A pontuação final a atribuir à componente "resultados" é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

Exemplo:

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador de medida</b>	<b>Resultado obtido</b>	<b>Pontuação</b>
Assegurar, entre 350h e 650h, do serviço de piquete	> 650 h serviço piquete – Objetivo superado > = 350 h e < = 650 h – Objetivo cumprido < 350 h – Objetivo não cumprido	Bombeiro efectuou 700 h de serviço de piquete	Objetivo superado <b>5</b>
Participar/ministrar, entre 70h e 90h, de instrução	> 90 h – Objetivo superado >= 70 h e <= 90 h – Objetivo cumprido < 70 h – Objetivo não cumprido	Bombeiro assistiu a 70 h de instrução	Objetivo cumprido <b>3</b>
Assegurar, entre 6h e 9h de representações	> 9 h – Objetivo superado >= 6 h e <= 9 h – Objetivo cumprido < 6 h – Objetivo não cumprido	Bombeiro assegurou 5 h de representações	Objetivo não cumprido <b>1</b>
<b>Total</b>			<b>9</b>
<b>Pontuação final da componente Resultados</b>		Total / 3 obj.	<b>3</b>

### 3.2. Competências

As Competências visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentos adequadas ao exercício das diferentes funções de bombeiro. Na prática traduzem-se na forma como os objetivos foram alcançados (COMO FEZ).

As competências têm sempre que ser definidas, mediante acordo, entre avaliador e avaliado, prevalecendo a decisão do avaliador se não existir acordo.

Para cada avaliado são fixados anualmente no mínimo 3 e no máximo 5 ou 6 competências, de entre as listadas no modelo abaixo apresentado.

#### DEFINIÇÃO E DESCRIÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

- 1 Aptidões e conhecimentos:** Avalia as aptidões e os conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho das respectivas funções.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Demonstra ter aptidão e conhecimentos adequados às exigências da função;
- Aplica corretamente os conhecimentos que detém às situações concretas que lhe são colocadas;
- Demonstra iniciativa, persistência e predisposição para atuar de forma positiva no desempenho das suas funções.

- 
- 2 Capacidade de realização:** Avalia a forma como concretiza as tarefas que lhe são afectas com vista ao cumprimento dos objetivos definidos.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Compreende e analisa as condições necessárias à execução das suas funções;
- Respeita as regras de segurança e revela cuidado e atenção na realização das suas tarefas, prevenindo acidentes;
- Realiza eficazmente e com rigor as tarefas que lhe estão cometidas;
- Realiza em tempo as tarefas que lhe estão cometidas.

- 
- 3 Capacidade de adaptação e de melhoria contínua:** Avalia a facilidade de ajustamento a novas tarefas e situações e a iniciativa para evoluir profissionalmente.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Demonstra flexibilidade e capacidade de se adaptar e trabalhar eficazmente em situações distintas e variadas e com pessoas ou grupos diversos;
  - Assume e encara a diversidade de tarefas no âmbito das suas funções como oportunidades de melhoria;
  - Reconhece os seus pontos fracos, agindo no sentido da sua correcção;
  - Procura atualizar os seus conhecimentos e aperfeiçoar-se profissionalmente.
- 

### Efetuar a avaliação das competências

A avaliação das competências é expressa em 3 níveis:

1. Competência excedida – corresponde a uma pontuação de 5
2. Competência comprovada – corresponde a uma pontuação de 3
3. Competência não comprovada – corresponde a uma pontuação de 1

A pontuação final a atribuir à componente "competências" é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada avaliado.

<b>Competências</b>	<b>Pontuação</b>
Comp. 1	5
Comp. 2	3
Comp. 3	3
Total	11
<b>Pontuação final da componente Competências</b>	<b>3,6</b>

### Avaliação Final

A avaliação final resulta da média ponderada das pontuações obtidas nas duas componentes (resultados e competências).

A componente resultados tem uma ponderação de 60%.

A componente competências tem uma ponderação de 40%.

No exemplo que tem vindo a ser utilizado, o resultado final seria:

<b>Componentes</b>	<b>Pontuação</b>	<b>Ponderação</b>	<b>Pontuação ponderada</b>
Resultados	3	60%	1,8
Competências	3,6	40%	1,4(4)*
Avaliação final			3,2(4)*
Referência qualitativa			Desempenho BOM

\*As pontuações finais das componentes e a avaliação final são expressas até às décimas.

A avaliação final é expressa em referências qualitativas nos seguintes termos:

1. Desempenho Muito Bom – corresponde a uma avaliação final de 4 e 5;
2. Desempenho Bom – corresponde a uma avaliação final de 2 a 3,9;
3. Desempenho Inadequado – corresponde a uma avaliação final de 1 a 1,9.

#### 4. O PROCESSO DE AVALIAÇÃO

No caso do avaliado que, no ano civil anterior, tenha desempenhado serviço operacional por, pelo menos, seis meses, o desempenho é avaliado de acordo com o estabelecido no Despacho.

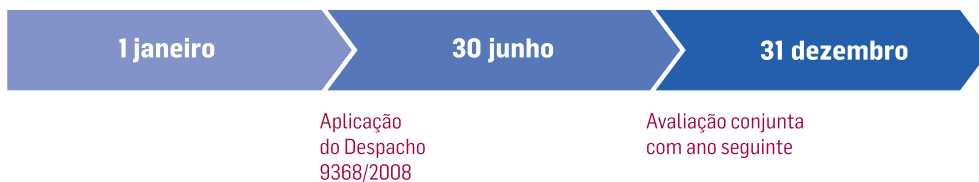
No caso do avaliado que, no ano civil anterior, tenha desempenhado serviço operacional por um período inferior a seis meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

A contagem de tempo para efeitos de avaliação inicia-se com um dos seguintes movimentos:

- Ingresso;
- Transferência;
- Regresso do quadro de reserva de duração prolongada;
- Cessação de funções na estrutura de Comando.

**Atenção:** No início de cada período de avaliação ou do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja necessária a fixação de objetivos a cumprir, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida.

O processo de avaliação é efectuado nos termos do cronograma seguinte.



A avaliação nos termos do Despacho é efetuada quando:

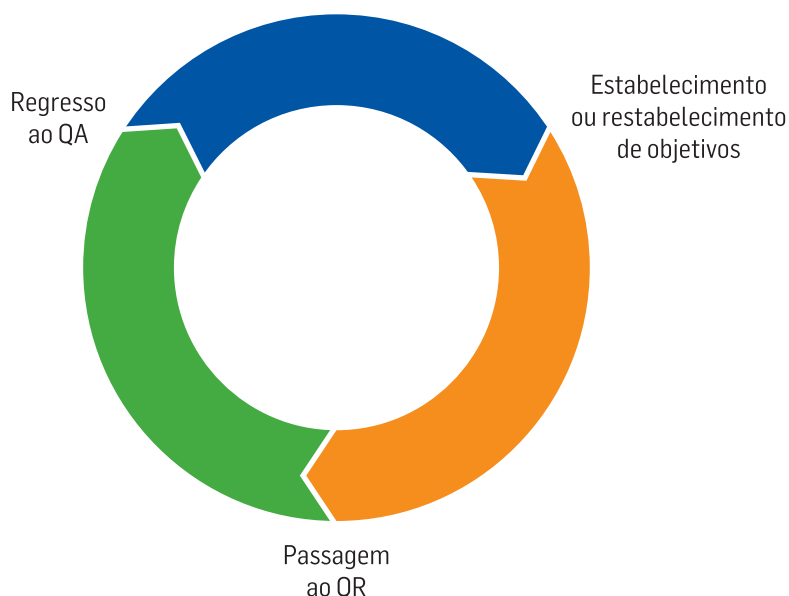
- O serviço operacional é prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador durante, pelo menos, seis meses;
- O serviço operacional não é prestado em contacto direto com o avaliador mas o Comandante entende existirem condições que permitam a realização de avaliação.

Caso o serviço não seja prestado em contacto direto com o avaliador, a decisão do Comandante de efetuar a avaliação deverá ter por base a possibilidade de recolha e transmissão da informação entre avaliador e a pessoa que acompanhou o avaliado no período antecedente.

O contacto funcional com o avaliador reveste-se de especial importância para a avaliação das competências. Apenas desta forma pode o avaliador identificar se as funções foram corretamente desempenhadas.

**Situações especiais:**

Os bombeiros a quem tenham sido estabelecidos objetivos de acordo com o Despacho, e que tenham transitado para o quadro de reserva e regressado do mesmo dentro do seu ciclo de avaliação, deverão renegociar os seus objetivos com o respetivo avaliador tendo em conta o encurtamento do prazo para o seu cumprimento.



Se no decorrer do período de avaliação intervierem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais avaliadores os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

No caso das transferências, e considerando que habitualmente se trata de um processo longo, aconselha-se que se inicie um ciclo de avaliação a partir do momento em que a transferência foi autorizada. Assim, caso a transferência tenha sido autorizada e comunicada ao bombeiro no primeiro semestre do ano, devem ser-lhe estabelecidos objetivos de acordo com aquilo que se encontra previsto no Despacho. Caso a transferência tenha sido autorizada no último semestre do ano, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

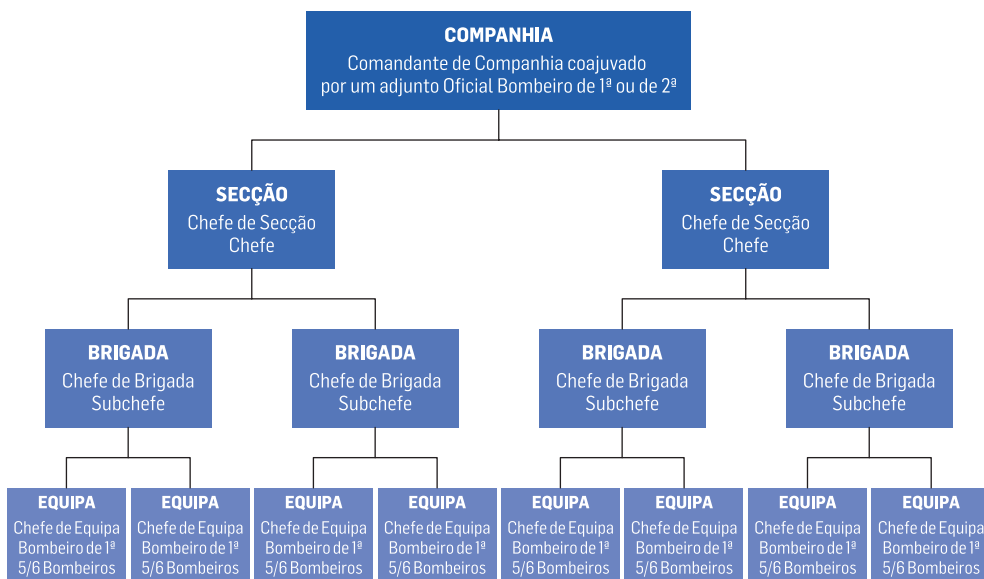
#### 4.1. Intervenientes no processo de avaliação

Fazem parte do processo de avaliação do desempenho dos bombeiros:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O Comandante do corpo de bombeiros.

a) O Avaliador

Avaliador é o superior hierárquico responsável pela unidade orgânica do corpo de bombeiros onde o avaliado se insere ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, de acordo com o seguinte esquema:



Cabe ao avaliador:

- a) Estabelecer os objetivos do avaliado e fixar os indicadores de medida do desempenho;
- b) Rever com o avaliado os objetivos acordados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
- c) Estabelecer as competências que integram a segunda componente de avaliação;
- d) Avaliar anualmente os bombeiros diretamente subordinados, assegurando a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- e) Ponderar as expectativas dos avaliados no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
- f) Fundamentar as avaliações de "Desempenho Muito Bom" e "Desempenho Inadequado", para os efeitos previstos no presente regulamento.

b) O Avaliado

O avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e competências fixados;
- b) À avaliação do seu desempenho.

Aos avaliados é garantido o conhecimento dos objetivos, fundamentos e resultados da avaliação e o direito de reclamação.

c) O Comandante do corpo de bombeiros

Ao Comandante do corpo de bombeiros, compete:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do corpo de bombeiros;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidas nos regulamentos;
- c) Homologar as avaliações anuais;
- d) Decidir das reclamações dos avaliados;
- e) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho;
- f) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pela lei.

Quando o Comandante do corpo de bombeiros não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores, atribui nova referência qualitativa e respetiva quantificação, com a respectiva fundamentação.

#### 4.2. As etapas/fases do processo de avaliação

A avaliação do desempenho dos bombeiros voluntários insere-se num ciclo anual.

A avaliação reporta-se ao desempenho do ano civil anterior, tendo lugar nos meses de janeiro a março. O processo de avaliação dos bombeiros e dos oficiais bombeiros, compreende as seguintes etapas/fases:



	<b>Etapas</b>	<b>Data limite</b>	<b>Observações</b>
<b>1ª</b>	Planeamento do processo de avaliação	Janeiro	Esclarecimentos sobre o processo e preparação dos avaliadores.
<b>2ª</b>	Reunião entre Avaliador e Avaliado para definição dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências	Fevereiro	No início de cada período anual de avaliação ou do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja necessária a fixação de objetivos a cumprir.
<b>3ª</b>	Monitorização do desempenho	31 de dezembro	
<b>4ª</b>	Reunião entre Avaliador e Avaliado para avaliação do desempenho	Fevereiro <sup>1</sup>	

<sup>1</sup> Prazo mencionado no Regulamento do Sistema de Avaliação

<b>5ª</b>	Homologação das avaliações anuais	30 de Março <sup>1</sup>	A homologação da avaliação do desempenho é da competência do Comandante do corpo de bombeiros, devendo ser, em regra, efetuada até 30 de março e dela deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.
<b>6ª</b>	Reclamação do ato de homologação	Cinco dias úteis após o conhecimento da avaliação <sup>1</sup>	
<b>7ª</b>	Registo das fichas de avaliação no processo individual dos Bombeiros	30 de abril	Compete ao Comandante do corpo de bombeiros assegurar o registo tempestivo das fichas de avaliação, bem como a sua inclusão no processo individual dos bombeiros.
<b>8ª</b>	Elaboração do mapa e relatório anual de avaliação do desempenho	30 de abril <sup>2</sup>	Compete ao Comandante do corpo de bombeiros assegurar o envio do mapa anual com as classificações finais por referências qualitativas, relativas ao ano anterior, por carreira e categoria dos bombeiros.

<sup>2</sup> O Regulamento do Sistema de Avaliação refere esta data, apenas como limite, para o envio do mapa anual para a Direção Nacional de Bombeiros da ANPC.

### 4.3. O preenchimento da ficha

I. Após reunião para estabelecimento dos objetivos, o avaliador preenche os dados gerais da ficha anexa ao Despacho, identifica o corpo de bombeiros, a missão, avaliador e avaliado (pág. 1).



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA  
AUTORIDADE NACIONAL DE PROTECÇÃO CIVIL

Anexos II ao Regulamento do Sistema de Avaliação dos Bombeiros Voluntários (Despacho ANPC n.º 9368/2008-DR n.º 64, 2ª Série, de 2008-04-01)

Corpo de Bombeiros de \_\_\_\_\_  
Concelho \_\_\_\_\_ Distrito \_\_\_\_\_

FICHA DE AVALIAÇÃO MODELO II- BOMBEIROS DO QUADRO ACTIVO  
A preencher pelo avaliador

<sup>3</sup> Identifica a pessoa que em concreto está a avaliar.

<sup>4</sup> Comandante de Companhia, Chefe de Secção, Chefe de Brigada, Chefe de Equipa.

Avaliado	_____	Avaliador	<b>3</b>	_____
Carreira	_____	Função	<b>4</b>	_____
Categoria	_____	NB	_____	_____
NB	_____			
Período em avaliação	_____ a _____			

1. MISSÃO DO CORPO DE BOMBEIROS

Descrição da missão:

II. No início do período de avaliação, descreve ainda os objetivos e correspondentes indicadores de medida (pág. 2).



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA  
AUTORIDADE NACIONAL DE PROTECÇÃO CIVIL

2. COMPONENTES DA AVALIAÇÃO

2.1 RESULTADOS:

A preencher no início do período de avaliação

A preencher no final do período de avaliação

<sup>5</sup> Aquando da avaliação assinalar a situação do avaliado.

<sup>6</sup> Exemplos:  
Assegurar entre 350h a 650 h do serviço de piquete;  
Receber/ministrar, entre 70h e 90h, de instrução;  
Assegurar 6h de representações.

<sup>7</sup> Exemplo:  
> 650 h serviço piquete  
– Objectivo superado;  
> = 350 < = 650  
– Objectivo cumprido;  
< 350 – Objectivo não cumprido.

<sup>8</sup> Assina quando toma conhecimento dos objetivos.

DESCR. DO OBJECTIVO	DESCR. DO INDICADOR DE MEDIDA	RESULTADOS		
		Objectivo superado (5)	Objectivo cumprido (3)	Objectivo não cumprido (1)
1 <b>6</b>		<b>5</b>		
2 <b>7</b>				
3				
4				
5				
Pontuação Final				
O Avaliador		(data e assinatura)		
O Avaliado	<b>8</b>	(data e assinatura)		

III. O avaliado assina quando toma conhecimento dos objetivos.

IV. O avaliador assinala ainda as competências que pretende avaliar (pág. 3 e 4).



**MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA**  
**AUTORIDADE NACIONAL DE PROTECÇÃO CIVIL**

**2.2 COMPETÊNCIAS:**

A preencher no início do período de avaliação		A preencher no final do período de avaliação		
DEFINIÇÃO E DESCRIÇÃO DAS COMPETÊNCIAS	8	Competência excedida (5)	Competência comprovada (3)	Competência não comprovada (1)
<p><b>Aptidões e conhecimentos:</b> Avalia as aptidões e os conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho das respectivas funções.</p> <p>1 Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Demonstra ter aptidão e conhecimentos adequados às exigências da função;</li> <li>○ Aplica correctamente os conhecimentos que derém às situações concretas que lhe são colocadas;</li> <li>○ Demonstra iniciativa, persistência e predisposição para actuar de forma positiva no desempenho das suas funções.</li> </ul>	9			
<p><b>Capacidade de realização:</b> Avalia forma como concretiza as tarefas que lhe são afectas com vista ao cumprimento dos objectivos definidos.</p> <p>2 Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Compreende e analisa as condições necessárias à execução das suas funções;</li> <li>○ Respeita as regras de segurança e revela cuidado e atenção na realização das suas tarefas, prevenindo acidentes;</li> <li>○ Realiza eficazmente e com rigor as tarefas que lhe estão cometidas;</li> <li>○ Realiza em tempo as tarefas que lhe estão cometidas.</li> </ul>				
<p><b>Capacidade de adaptação e de melhoria contínua:</b> Avalia a facilidade de ajustamento a novas tarefas e situações e a iniciativa para evoluir profissionalmente.</p> <p>3 Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Demonstra flexibilidade e capacidade de se adaptar e trabalhar eficazmente em situações distintas e variadas e com pessoas ou grupos diversos;</li> <li>○ Assume e encara a diversidade de tarefas no âmbito das suas funções como oportunidades de melhoria;</li> <li>○ Reconhece os seus pontos fracos, agindo no sentido da sua correcção;</li> <li>○ Procura actualizar os seus conhecimentos e aperfeiçoar-se profissionalmente.</li> </ul>				

<sup>8</sup> Escolher 3 a 5 competências a serem avaliadas. Assinalar a competência escolhida com X ou 0.

<sup>9</sup> Critérios de medição.



**MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA**  
**AUTORIDADE NACIONAL DE PROTECÇÃO CIVIL**

A preencher no início do período de avaliação		A preencher no final do período de avaliação		
DEFINIÇÃO E DESCRIÇÃO DAS COMPETÊNCIAS		Competência excedida (5)	Competência comprovada (3)	Competência não comprovada (1)
<p><b>Espírito de corpo:</b> Avalia a facilidade de integração e inter-ajuda em grupos de trabalho.</p> <p>4 Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Partilha informações e conhecimentos com os colegas;</li> <li>○ Valoriza os contributos e conhecimentos dos outros;</li> <li>○ Respeita as diferenças de opinião;</li> <li>○ Disponibiliza-se para assumir tarefas de um colega;</li> <li>○ Tem um bom relacionamento com os colegas e promove um clima amigável e espírito de cooperação entre os elementos do grupo de trabalho.</li> </ul>				
<p><b>Responsabilidade e compromisso com o serviço no CB:</b> Avalia a capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço no CB em função da sua missão e objectivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.</p> <p>5 Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Envolve-se nas tarefas que lhe estão atribuídas com vista à sua execução pontual e rigorosa;</li> <li>○ Demonstra disponibilidade para responder às necessidades do serviço;</li> <li>○ Enquadra-se bem na actividade e corpo de bombeiros a que pertence;</li> <li>○ Cumpre as regras regulamentares relativas ao funcionamento do corpo de bombeiros;</li> <li>○ Mantém o equipamento e material de trabalho ao seu dispor em boas condições de manutenção.</li> </ul>				
Pontuação Final				
O Avaliador				(data e assinatura)
O Avaliado	10			(data e assinatura)

<sup>10</sup> Assina quando toma conhecimento das competências.

V. O avaliado assina quando toma conhecimento das competências.

VI. No final do período de avaliação, o avaliador preenche os dados referentes ao grau de cumprimento dos objetivos e das competências (pág. 2, 3 e 4).



**MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA**  
**AUTORIDADE NACIONAL DE PROTECÇÃO CIVIL**

2. COMPONENTES DA AVALIAÇÃO

2.1 RESULTADOS:

A preencher no início do período de avaliação		A preencher no final do período de avaliação		
DESCRÇÃO DO OBJECTIVO	DESCRÇÃO DO INDICADOR DE MEDIDA	RESULTADOS		
		Objectivo superado (5)	Objectivo cumprido (3)	Objectivo não cumprido (1)
1				
2				
3				
4				
5				
Pontuação Final				
O Avaliador		(data e assinatura)		
O Avaliado		(data e assinatura)		

VII. Preenche as referências quantitativas e qualitativas da avaliação, fundamenta as menções de desempenho muito bom ou inadequado e indica necessidades de formação (pág. 5).



**MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA**  
**AUTORIDADE NACIONAL DE PROTECÇÃO CIVIL**

3. AVALIAÇÃO FINAL

Componentes da avaliação	Classificação	Ponderação	Avaliação final	
Resultados		60%	Referência quantitativa	
Competências		40%	Referência qualitativa	

3.1 FUNDAMENTAÇÃO DAS REFERÊNCIAS DESEMPENHO MUITO BOM OU INADEQUADO

(Factores que mais contribuíram para a referência de Desempenho Inadequado e identificação dos contributos relevantes para o serviço nas classificações de Desempenho Muito Bom)

--

4. IDENTIFICAÇÃO DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO

Áreas a desenvolver	Acções de formação propostas

## VIII. Página 6

1. O avaliado toma conhecimento da avaliação que lhe foi atribuída e assina a ficha;
2. O Comandante homologa a avaliação;
3. O avaliado toma conhecimento da homologação.



MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA  
AUTORIDADE NACIONAL DE PROTECÇÃO CIVIL

## 5. COMUNICAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL

## 5.1 COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO ATRIBUÍDA AO AVALIADO

Tomei conhecimento da minha avaliação em reunião realizada em \_\_/\_\_/\_\_.

Observações:

O Avaliado

11

(assinatura)

<sup>11</sup> Assina quando toma conhecimento da avaliação final.

## 5.2. HOMOLOGAÇÃO/DESPACHO DO COMANDANTE DO CORPO DE BOMBEIROS

(data e assinatura)

## 5.3. CONHECIMENTO DA AVALIAÇÃO APÓS A HOMOLOGAÇÃO/DESPACHO DO COMANDANTE DO CORPO DE BOMBEIROS

Tomei conhecimento da homologação/despacho relativo à minha avaliação em \_\_/\_\_/\_\_.

O Avaliado

12

(assinatura)

<sup>12</sup> Assina quando toma conhecimento da homologação do Comandante.

## 5. OUTRAS SITUAÇÕES

### 5.1. Suprimento

O suprimento opera-se sempre que não seja possível a realização de avaliação nos termos do Despacho. Esta situação verifica-se:

- Enquanto o sistema de avaliação do desempenho dos bombeiros não for implementado;
- Sempre que o avaliado e o avaliador não tenham tido contato direto em pelo menos seis meses.

O suprimento da avaliação é efectuado pelo Comandante do corpo de bombeiros.

O avaliador efectua o suprimento da avaliação através da ponderação do currículo do avaliado. Nesta ponderação são considerados os seguintes elementos, entre outros:

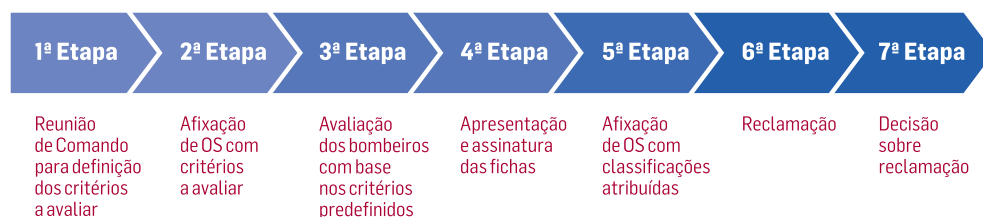
- As habilitações académicas e profissionais;
- A experiência profissional e a valorização curricular;
- O exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social;

Podem ser estabelecidos, pelo Comandante, outros critérios a ponderar na avaliação curricular para efeitos de suprimento de avaliação, designadamente:

- Assiduidade;
- Disciplina;
- Respeito pelo regulamento interno;
- Outros.

A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa.

Procedimentos:



	<b>Etapas</b>	<b>Observações</b>
<b>1ª</b>	Reunião de Comando para definição dos critérios a avaliar	Ter em conta a quantificação da atividade do CB em anos anteriores e determinar uma média para estabelecer critérios.
<b>2ª</b>	Afixação de OS com critérios a avaliar	Pretende criar avaliações uniformes com base nos mesmos critérios.
<b>3ª</b>	Avaliação dos bombeiros com base nos critérios predefinidos	Recolher informação com o objetivo de fundamentar a avaliação atribuída.

<b>4º</b>	Apresentação e assinatura das fichas	As fichas de avaliação devem ser entregues ao bombeiro para tomar conhecimento da avaliação que lhe foi atribuída.
<b>5ª</b>	Afixação de OS com classificações atribuídas	Importa definir prazo para eventuais reclamações.
<b>6ª</b>	Reclamação	Apresentação da reclamação devidamente fundamentada com documentos de suporte.
<b>7ª</b>	Decisão sobre reclamação	Decisão sobre reclamação devidamente fundamentada com documentos de suporte.

OS n.º X

Para efeitos de progressão na carreira, informam-se todos os elementos do quadro ativo que se irá proceder ao suprimento das avaliações de desempenho dos anos 2007, 2008 e 2009. Em reunião de Comando ficou decidido que os critérios de avaliação e respetivos indicadores de medida serão os seguintes:

<b>Critérios de avaliação</b>	<b>Critério superado</b> Pontuação <b>5</b>	<b>Critério cumprido</b> Pontuação <b>3</b>	<b>Critério não cumprido</b> Pontuação <b>1</b>
Assegurar, entre 350h e 650h, do serviço de piquete	> 650 h	> = 350 h e < = 650 h	< 350 h
Participar/ministrar, entre 70h e 90h, de instrução	> 90 h	>= 70 h e <= 90 h	< 70 h
Assegurar, entre 6h e 9h de representações	> 9 h	>= 6 h e <= 9 h	< 6 h

Assim, convocam-se todos os elementos do quadro ativo para uma reunião a realizar no dia xx/xx/xxxx, com o objetivo de concretizar as avaliações.

O Comandante,

## 5.2. Desempenho de excelência

A atribuição da referência qualitativa de "Desempenho Muito Bom" é proposta pelo Comandante do corpo de bombeiros podendo ser objeto de apreciação pelo órgão de administração da associação humanitária de bombeiros para efeitos de reconhecimento de mérito significando "Desempenho Excelente".

A proposta prevista tem que se apresentar devidamente fundamentada, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

## **6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Despacho n.º 9368/2008, de 1 de abril, Regulamento do Sistema de Avaliação dos Bombeiros Voluntários, Diário da República, 2.ª série, n.º 64, de 1 de abril de 2008.

**Cadernos Técnicos PROCIV #20**

**Manual para a Avaliação do Desempenho dos Bombeiros Voluntários**

**Edição:** Autoridade Nacional de Protecção Civil / Direção Nacional de Bombeiros

**Autores:** Unidade de Apoio ao Voluntariado (Carla Baptista)

**Design gráfico:** [www.nunocoelho.net](http://www.nunocoelho.net)

**Data de publicação:** Abril de 2012

**ISBN:** 978-989-8343-13-0

**Disponibilidade em suporte pdf:** [www.prociv.pt](http://www.prociv.pt)

**Autoridade Nacional de Protecção Civil**

Av. do Forte em Carnaxide

2794-112 Carnaxide / Portugal

Tel.: +351 214 247 100 / Fax: +351 214 247 180

[geral@prociv.pt](mailto:geral@prociv.pt) / [www.prociv.pt](http://www.prociv.pt)