

## Artigo 3º

**Entrada em vigor**

O presente despacho produz efeitos à data da sua assinatura.

11 de Janeiro de 2008. — O Presidente, *Araldo José Ribeiro da Cruz*.

**Despacho n.º 9368/2008****Regulamento do Sistema de Avaliação dos Bombeiros Voluntários**

A avaliação de desempenho é uma das mais importantes ferramentas para a gestão do pessoal e das organizações, tendo por objectivo melhorar os resultados e constituindo uma das bases de informação para planear medidas de desenvolvimento pessoal e profissional e valorizar as contribuições individuais para o trabalho em equipa.

A criação de um sistema de avaliação é essencial para a sustentabilidade da nova cultura de gestão dos bombeiros voluntários, para uma melhor análise funcional dos recursos alocados aos corpos de bombeiros e para a criação de condições de maior motivação, qualificação e formação permanente dos bombeiros.

Com esta regulamentação criam-se os mecanismos indispensáveis à aplicação do sistema de avaliação do desempenho, designadamente, calendarizando e concretizando as diversas fases que integram o processo de avaliação e definindo regras para a sua execução e aplicação em concreto nos corpos de bombeiros.

Foi ouvido o Conselho Nacional de Bombeiros.

Assim:

Nos termos do n.º 3 do artigo 36º do Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de Junho, e do artigo 10º do Decreto-Lei n.º 75/2007, de 29 de Março, determina-se:

1 — É aprovado o Regulamento do Sistema de Avaliação dos Bombeiros Voluntários, adiante abreviadamente designado Regulamento do Sistema de Avaliação, anexo ao presente despacho, do qual faz parte integrante.

2 — O Regulamento do Sistema de Avaliação pode ser implementado progressivamente até 28 de Fevereiro de 2009, com fundamento nas especificidades de cada corpo de bombeiros.

3 — O Regulamento do Sistema de Avaliação entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação.

12 de Fevereiro de 2008. — O Presidente, *Araldo José Ribeiro da Cruz*.

Homologado em 14 de Fevereiro de 2008.

O Secretário de Estado da Protecção Civil, *José Miguel Abreu de Figueiredo Medeiros*.

## ANEXO

**Regulamento do Sistema de Avaliação dos Bombeiros Voluntários**

## CAPÍTULO I

**Objecto e âmbito de aplicação**

## Artigo 1.º

**Objecto e âmbito de aplicação**

O presente regulamento define o sistema de avaliação de desempenho dos oficiais bombeiros e dos bombeiros voluntários, adiante abreviadamente designados bombeiros, do quadro activo dos corpos de bombeiros.

## CAPÍTULO II

**Estrutura do sistema de avaliação**

## SECÇÃO I

**Periodicidade e requisitos para avaliação**

## Artigo 2º

**Periodicidade**

1 — O ciclo de avaliação do desempenho dos oficiais bombeiros e dos bombeiros voluntários é anual e o respectivo processo tem lugar nos meses de Janeiro a Março.

2 — A avaliação reporta-se ao desempenho do ano civil anterior.

## Artigo 3º

**Requisitos para avaliação**

1 — 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 objecto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

2 — No caso do avaliado que, no ano civil anterior, tenha desempenhado serviço operacional por, pelo menos, seis meses, o desempenho é avaliado nos termos do presente regulamento.

3 — O serviço operacional deve ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador ou em situação que, apesar de não ter possibilitado o contacto directo em pelo menos, seis meses, permita, por decisão do comandante do corpo de bombeiros, a realização de avaliação.

4 — No caso previsto no n.º 2, 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 efectiva e justa avaliação.

## Artigo 4º

**Suprimento da avaliação**

1 — Para efeitos da carreira, quando a decisão prevista no n.º 3 do artigo anterior não permita a realização de avaliação, o comandante do corpo de bombeiros efectua o suprimento da avaliação através da ponderação do currículo do avaliado, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

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

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

## SECÇÃO II

**Metodologia de avaliação**

## Artigo 5º

**Componentes da avaliação**

1 — A avaliação do desempenho incide sobre as seguintes componentes:

- a) “Resultados” obtidos na prossecução de objectivos individuais em articulação com as actividades do corpo de bombeiros;
- b) “Competências” que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício das diferentes funções de bombeiro.

2 — Constituem anexos ao presente regulamento os seguintes modelos de fichas de avaliação:

- b) Modelo I — para oficiais bombeiros do quadro activo — Anexo I;
- c) Modelo II — para bombeiros do quadro activo — Anexo II.

## Artigo 6º

**Resultados**

1 — A componente “Resultados” decorre da verificação do grau de cumprimento dos objectivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta o plano de actividades do corpo de bombeiros, os meios disponíveis e o tempo de execução.

2 — Os objectivos são, designadamente:

- a) De realização de actividades 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.

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

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

5 — O director nacional de bombeiros da ANPC, ouvida a Liga de Bombeiros Portugueses, define e divulga a listagem orientadora dos objectivos e indicadores a fixar, tendo por referência os conteúdos funcionais, designadamente, dos quadros de comando e activo, carreiras e categorias.

#### Artigo 7º

##### Avaliação dos resultados atingidos

1 — Em conformidade com os indicadores previamente estabelecidos e tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objectivo, a avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo é expressa em três níveis:

- a) “Objectivo superado”, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) “Objectivo cumprido”, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) “Objectivo não cumprido”, a que corresponde uma pontuação de 1.

2 — A pontuação final a atribuir à componente “Resultados” é a média aritmética das pontuações atribuídas aos “Resultados” obtidos, em todos os objectivos.

3 — Quando que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns dos objectivos fixados, devido a condicionantes não imputáveis aos intervenientes, e não tenha sido possível atribuir novos objectivos, a avaliação deve decorrer relativamente aos objectivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

#### Artigo 8º

##### Competências

1 — A componente “Competências” assenta, no mínimo, em 3 e, no máximo, em 5 ou 6 competências previamente definidas para cada avaliado, de entre as listadas nas respectivas fichas de avaliação em anexo ao presente regulamento.

2 — As competências referidas no número anterior devem ser definidas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a decisão do avaliador se não existir acordo.

#### Artigo 9º

##### Avaliação das competências

1 — A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:

- a) “Competência excedida”, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) “Competência comprovada”, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) “Competência não comprovada”, a que corresponde uma pontuação de 1.

2 — A pontuação final a atribuir à componente “Competências” é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada avaliado.

#### Artigo 10º

##### Avaliação final

1 — A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nas duas componentes de avaliação.

2 — Para a componente “Resultados” é atribuída uma ponderação de 60% e para a componente “Competências” uma ponderação de 40%.

3 — A avaliação final é expressa em referências qualitativas em função das pontuações finais em cada componente, nos seguintes termos:

- a) “Desempenho Muito Bom”, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) “Desempenho Bom”, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,9;
- c) “Desempenho Inadequado”, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,9.

4 — As pontuações finais das componentes e a avaliação final são expressas até às décimas.

#### Artigo 11º

##### Reconhecimento de excelência

1 — A atribuição da referência qualitativa de “Desempenho Muito Bom” pode ser objecto de apreciação pelo órgão de administração da associação humanitária de bombeiros para efeitos de reconhecimento de mérito significando “Desempenho Excelente”, por proposta do comandante do corpo de bombeiros.

2 — A proposta prevista no número anterior deve especificar os respectivos fundamentos e o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3 — O reconhecimento do mérito previsto no n.º 1 é objecto de publicitação na ordem de serviço do respectivo comando distrital de operações de socorro.

### SECÇÃO III

#### Efeitos da avaliação

##### Artigo 12º

##### Efeitos

A avaliação do desempenho tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação das capacidades pessoais e profissionais do avaliado que devam ser desenvolvidas;
- b) Identificação das necessidades de formação;
- c) Atribuição de prémios de desempenho, nos termos das normas aplicáveis.

##### Artigo 13º

##### Referência de Muito Bom

O reconhecimento de “Desempenho Muito Bom” em três anos consecutivos confere ao avaliado o direito a frequência de acções de formação adequada ao desenvolvimento de competências profissionais.

##### Artigo 14º

##### Referência de Inadequado

A atribuição da referência qualitativa de “Desempenho Inadequado” deve ser fundamentada, por cada componente, de modo a decidir o melhor aproveitamento das capacidades do avaliado e identificar as necessidades de formação adequadas à melhoria do desempenho.

## CAPÍTULO III

### Intervenientes no processo de avaliação

##### Artigo 15º

##### Sujeitos

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

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

##### Artigo 16º

##### Avaliador

1 — A avaliação é da competência do 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, cabendo ao avaliador:

- a) Estabelecer os objectivos do avaliado e fixar os indicadores de medida do desempenho;
- b) Rever com o avaliado os objectivos 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 directamente subordinados, assegurando a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- e) Ponderar as expectativas dos avaliados no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento;
- f) Fundamentar as avaliações de “Desempenho Muito Bom” e “Desempenho Inadequado”, para os efeitos previstos no presente regulamento.

2 — O superior hierárquico imediato deve registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efectiva e justa avaliação, designadamente quando existam avaliados com responsabilidade efectiva de coordenação e orientação.

##### Artigo 17º

##### Avaliado

1 — O avaliado tem direito:

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

2 — É garantido aos avaliados o conhecimento dos objectivos, fundamentos e resultados da avaliação.

5 — É garantido ao avaliado o direito de reclamação.

Artigo 18º

**Comandante do corpo de bombeiros**

1 — Compete ao comandante do corpo de bombeiros:

- 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 no presente regulamento;
- 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 pelo presente regulamento.

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

**CAPÍTULO IV**

**Processo de avaliação**

Artigo 19º

**Fases**

O processo de avaliação dos bombeiros compreende as seguintes fases:

- a) Reunião entre avaliador e avaliado para definição dos objectivos e respectivos indicadores e fixação das competências;
- b) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho;
- c) Homologação;
- d) Reclamação.

Artigo 20º

**Definição das componentes**

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 objectivos a cumprir, é efectuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objectivos e as competências a demonstrar, bem como os respectivos indicadores de medida.

Artigo 21º

**Avaliação**

1 — A avaliação é efectuada pelo avaliador nos termos do presente regulamento, nas duas componentes e respectivos indicadores de desempenho.

2 — Durante o mês de Fevereiro, realizam-se as reuniões entre os avaliadores e avaliados, com o objectivo de dar conhecimento da avaliação, referente ao ano anterior, e para definição dos objectivos e respectivos indicadores e fixação das competências, para o ano em curso.

Artigo 22º

**Homologação da avaliação**

A homologação da avaliação de desempenho é da competência do comandante do corpo de bombeiros, devendo ser, em regra, efectuada até 30 de Março e dela deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Artigo 23º

**Reclamação**

1 — O prazo para apresentação de reclamação do acto de homologação é de cinco dias úteis, a contar da data do seu conhecimento, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2 — Na decisão sobre reclamação, o comandante do corpo de bombeiros deve ter em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador.

Artigo 24º

**Outras impugnações**

Do acto de homologação e da decisão sobre reclamação cabe recurso nos termos da lei geral.

Artigo 25º

**Registos**

1 — 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.

2 — Até 30 de Abril de cada ano, o comandante do corpo de bombeiros envia à Direcção Nacional de Bombeiros da ANPC o mapa anual com as classificações finais por referências qualitativas, relativas ao ano anterior, por carreira e categoria dos bombeiros.

ANEXOS I

Corpo de Bombeiros de [ ] Distrito [ ]

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

Avaliado		Avaliador	
Carreira		Função	
Categoria		NB	
NB			
Período em avaliação			

**1. MISSÃO DO CORPO DE BOMBEIROS**  
Descrição da missão:

**2. COMPONENTES DA AVALIAÇÃO**

**2.1 RESULTADOS**

DISCRICÃO DO OBJECTIVO	DISCRICÃO DO INDICADOR DE MEDIDA	RESULTADOS		
		Objectivo atingido (S)	Objectivo não atingido (N)	Objectivo não cumprido (I)
1				
2				
3				
4				
5				
Prestação Final				
O Avaliador		Assinatura e assinatura		
O Avaliado		Assinatura e assinatura		

**2.2 COMPETÊNCIAS**

DEFINIÇÃO E DISCRICÃO DAS COMPETÊNCIAS	A preencher no final do período de avaliação		
	Competência avaliada (S)	Competência não avaliada (N)	Competência não cumprida (I)
<b>1. Aptidão e comprometimento</b> Avalia as aptidões e os conhecimentos técnicos e práticos necessários ao desempenho das respectivas funções. Tratase nos seguintes comportamentos: - Demonstra ter aptidão e conhecimentos adequados às exigências da função; - Actua correctamente em situações que lhe são colocadas; - Demonstra iniciativa, persistência e proactividade para actuar de forma positiva no desempenho das suas funções.			
<b>2. Capacidade de realização e orientado para os resultados</b> Avalia a capacidade de concretizar, com autonomia e rigor, as tarefas que lhe são dadas com vista ao cumprimento dos objectivos definidos. Tratase nos seguintes comportamentos: - Realiza eficientemente e com rigor as tarefas que lhe são cometidas; - Concretiza, com autonomia, as ideias e projectos que lhe são propostos; - Procura sempre melhorar o método de trabalho com vista à obtenção de melhores resultados; - Procura soluções inovadoras perante a ocorrência de problemas.			
<b>3. Capacidade de adaptação e de melhoria contínua</b> Avalia a facilidade de ajustamento a novas tarefas e situações, bem como a iniciativa para propor soluções inovadoras e para evoluir profissionalmente. Tratase nos seguintes comportamentos: - Demonstra flexibilidade e capacidade de se adaptar e trabalhar eficientemente em situações fixas e variáveis e com pessoas ou grupos diversos; - Assume e executa a diversidade de tarefas no âmbito das suas funções como oportunidade de melhoria; - Encontra as suas próprias forças, aquando do surgimento de novas situações; - Procura actualizar os seus conhecimentos e aperfeiçoar-se profissionalmente.			
<b>4. Capacidade de planeamento e controlo</b> Avalia a forma como identifica e actua perante as situações de trabalho diversificadas, bem como planeia, organiza e controla o seu trabalho em função dos objectivos definidos. Tratase nos seguintes comportamentos: - Compreende e analisa as condições necessárias à execução das suas funções; - Assume total ou parcial responsabilidade e execução das suas funções; - Identifica e actua rapidamente perante um problema, apresentando soluções adaptadas; - Assume a liderança ou coordenação de grupos de intervenção/trabalho; - Actua para desenvolver um clima amigável, saudável e espírito de cooperação entre os elementos das equipas/grupos; - Assume a liderança ou coordenação de actividades de acordo com a melhor utilização dos recursos que tem à sua disposição.			
<b>5. Espírito de Coesão e capacidade de cooperação/trabalho</b> Avalia a facilidade de integração e interacção em grupos de trabalho, bem como a capacidade para controlar e orientar a actividade desses mesmos grupos. Tratase nos seguintes comportamentos: - Possui conhecimentos e conhecimentos com os colegas e subordinados; - Procura trabalhar em grupo, reconhecendo e valorizando as contribuições individuais para o resultado do conjunto; - Colabora e contribui no controlo de qualidade dos serviços/prestados/trabalhos; - Actua para desenvolver um clima amigável, saudável e espírito de cooperação entre os elementos das equipas/grupos; - Assume a liderança ou coordenação de actividades de acordo com a melhor utilização dos recursos que tem à sua disposição.			
<b>6. Responsabilidade e comprometimento com o serviço ao CB</b> Avalia a capacidade de perceber e avaliar as necessidades do serviço ao CB em função da sua missão e objectivos e de actuar em função das mesmas com uma necessidade. Tratase nos seguintes comportamentos: - Envolve-se nas tarefas que lhe são atribuídas com vista à sua execução pontual e rigorosa; - Demonstra disponibilidade para responder às necessidades do serviço; - Envolvimento com a actividade e corpo de Bombeiros a que pertence; - Cumpre as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço.			
Prestação Final			
O Avaliador		Assinatura e assinatura	
O Avaliado		Assinatura e assinatura	

3. AVALIAÇÃO FINAL

Componente 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)

Áreas a desenvolver	Ações de formação propostas

5. COMUNICAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL

5.1 COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO ATRIBUÍDA AO AVALIADO

Tomou conhecimento da minha avaliação em reunião realizada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Observações:	
O Avaliado	Insatisfeito

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

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

O Avaliado	Insatisfeito
------------	--------------

ANEXOS II

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

Corpo de Bombeiros de _____ Concelho _____ Distrito _____	
Avaliado	Avaliador
Carreira	Função
Comarca	
NB	NB
Período em avaliação	

1. MISSÃO DO CORPO DE BOMBEIROS

Descrição da missão: \_\_\_\_\_

2. COMPONENTES DA AVALIAÇÃO

2.1 RESULTADOS

DISCRICÃO DO OBJECTIVO	DISCRICÃO DO INDICADOR DE MEDIDA	RESULTADOS		
		Objectivo suspenso (0)	Objectivo cumprido (5)	Objectivo não cumprido (1)
1				
2				
3				
4				
5				
Posição Final				
O Avaliador				(data e assinatura)
O Avaliado				(data e assinatura)

2.2 COMPETÊNCIAS

DIRECÇÃO E DISCRICÃO DAS COMPETÊNCIAS	A preencher no final do período de avaliação		
	Competência avaliada (5)	Competência desenvolvida (3)	Competência não desenvolvida (1)
<b>Atitudes e conhecimentos:</b> Avalia a aptidão e os conhecimentos teóricos e práticos necessários ao desempenho das respectivas funções. 1. Traduz-se nos seguintes comportamentos: o Demonstra iniciativa e comprometimento adequados às exigências da função; o Adota comportamentos e condutas éticas que detêm as situações concretas que lhe são colocadas; o Demonstra iniciativa, persistência e predisposição para actuar de forma positiva no desempenho das suas funções.			
<b>Capacidade de realização:</b> Avalia a forma como concretiza as tarefas que lhe são atribuídas com vista ao cumprimento dos objectivos das funções. 2. Traduz-se nos seguintes comportamentos: o Compreende e analisa as condições necessárias à execução das suas funções; o Respeita as regras de segurança e evita acidentes e situações de risco na realização das suas tarefas, prevenindo acidentes; o Realiza o trabalho com qualidade e dentro dos prazos estabelecidos; o Realiza em tempo as tarefas que lhe são cometidas.			
<b>Capacidade de adaptação e de melhoria contínua:</b> Avalia a facilidade de ajustamento a novas tarefas e situações e a iniciativa para melhorá-las. 3. Traduz-se nos seguintes comportamentos: o Demonstra flexibilidade e capacidade de se adaptar e trabalhar eficazmente em situações distintas e variadas e com pessoas de grupos diversos; o Assume e encara a diversidade de tarefas no âmbito das suas funções como oportunidade de melhoria; o Recorre ao seu próprio esforço, agindo no sentido de sua melhoria; o Procura actualizar os seus conhecimentos e competências profissionais.			

DIRECÇÃO E DISCRICÃO DAS COMPETÊNCIAS	A preencher no final do período de avaliação		
	Competência avaliada (5)	Competência desenvolvida (3)	Competência não desenvolvida (1)
<b>Integração e cooperação:</b> Avalia a facilidade de integração e inserção em grupos de trabalho. 4. Traduz-se nos seguintes comportamentos: o Partilha informações e conhecimentos com os colegas; o Valoriza os contributos e conhecimentos dos outros; o Respeita as diferenças de opinião; o Disponibiliza-se para assumir tarefas de um colega; o Tem um bom relacionamento com os colegas e promove um clima amigável e espírito de cooperação entre os elementos do grupo de trabalho.			
<b>Responsabilidade e compromisso com o serviço ao CBJ:</b> Avalia a capacidade de assumir e avaliar as necessidades do serviço no CBJ em função da sua missão e objectivos e de cumprir as suas funções de acordo com essas necessidades. 5. Traduz-se nos seguintes comportamentos: o Estabelece nas tarefas que lhe estão atribuídas com vista à sua execução pontual e rigorosa; o Demonstra disponibilidade para responder às necessidades do serviço; o Enquadra-se bem na actividade e cumpre as necessidades a que pertence; o Cumpre os regras regulamentares relativas ao funcionamento do corpo de bombeiros; o Mantém o equipamento e material de trabalho ao seu dispor em boas condições de manutenção.			
Posição Final			
O Avaliador			(data e assinatura)
O Avaliado			(data e assinatura)

3. AVALIAÇÃO FINAL

Componente 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)

Áreas a desenvolver	Ações de formação propostas

5. COMUNICAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DA AVALIAÇÃO FINAL

5.1 COMUNICAÇÃO DA AVALIAÇÃO ATRIBUÍDA AO AVALIADO

Tomou conhecimento da minha avaliação em reunião realizada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Observações:	
O Avaliado	Insatisfeito

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

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

O Avaliado	Insatisfeito
------------	--------------

Comando-Geral da Guarda Nacional Republicana

Chefia do Serviço de Pessoal

Aviso n.º 9887/2008

Por despacho do comandante-geral de 28 de Fevereiro de 2008 (isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas) e nos termos da alínea c) do artigo 266º do EMG NR, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 265/93, de 31 de Julho, com a alteração que lhe foi dada pelo artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 504/99, é promovido ao posto de cabo por diuturnidade o soldado de infantaria n.º 1806042, Agostinho Porfírio Ferreira, da Brigada Territorial n.º 4, desta Guarda, contando a antiguidade e vencimentos do novo posto desde 1 de Abril de 2008.

5 de Março de 2008. — O Chefe do Estado-Maior, *José Gabriel Brás Marcos*, major-general.

Direcção-Geral de Administração Interna

Despacho n.º 9369/2008

Anulação de concurso

Por meu despacho de 23 de Janeiro de 2008 foi autorizada a abertura de concurso interno de acesso geral, para a categoria de técnico superior de 1ª classe do quadro de pessoal do ex-STAPE, conforme Aviso n.º 5099/2008, publicado no *Diário da República*, 2ª Série, n.º 40, de 26 de Fevereiro de 2008.

Considerando que se verificou uma alteração superveniente aos pressupostos que presidiram à abertura do concurso e atendendo a que não