

PRIMEIRA PARTE – ATOS NORMATIVOS**Avaliação Permanente dos Servidores Militares - APSM****NORMA ADMINISTRATIVA n.º 007****Atualizada em 04 de abril de 2023**

Regulamenta a Avaliação Permanente dos Servidores Militares no âmbito do CBMAM.

O COMANDANTE-GERAL DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO AMAZONAS, no uso das atribuições legais e regulamentares que lhe são conferidas pelo inciso II, § 2º, artigo 58 da Constituição Estadual combinado com o inciso II, § 1º, artigo 10 da Lei Delegada n.º 122 de 15 de outubro de 2019 e com a Portaria n.º 001/EMG/CBMAM publicada no Boletim Geral n.º 20 de 27 de janeiro de 2023;

CONSIDERANDO os princípios administrativos expressos no artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sobretudo o princípio da eficiência;

CONSIDERANDO que os membros dos Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios conforme artigo 42 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 combinado com o artigo 116 da Constituição do Estado do Amazonas;

CONSIDERANDO o inciso II combinado com o inciso IV, artigo 8º da Lei Delegada n.º 89, de 18 de maio 2007 que aponta como atribuição comum dos demais dirigentes das unidades que compõem a estrutura organizacional do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Amazonas assegurar padrões satisfatórios de desempenho em suas áreas de atuação e a permanente avaliação dos servidores que lhes são subordinados, com vistas à constante melhoria dos serviços;

CONSIDERANDO a Lei n.º 2.794, de 06 de maio de 2003 que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Estadual;

CONSIDERANDO que a Administração Pública é regida pelos princípios constitucionais da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa e contraditório, segurança jurídica, interesse público, publicidade, eficiência, economia processual entre outros;

RESOLVE:

Aprovar a presente Norma Administrativa a fim de regulamentar a Avaliação Permanente dos Servidores Militares no âmbito do CBMAM.

TÍTULO I**Da Avaliação Permanente dos Servidores Militares do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Amazonas**

CAPÍTULO I

Das Finalidades

Art.1º Esta Norma Administrativa regulamenta os procedimentos para a implementação da Avaliação Permanente dos Servidores Militares – APSM do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Amazonas.

CAPÍTULO II

Dos Objetivos

Art. 2º São objetivos da APSM:

- I – aprimorar os métodos de gestão de pessoas na Corporação;
- II – valorizar a atuação do Bombeiro Militar comprometido com o resultado de seu trabalho;
- III – definir os mecanismos de avaliação permanente;
- IV – aferir os resultados alcançados pela atuação do bombeiro militar no exercício de suas funções;
- VI – possibilitar o planejamento e a execução de ações para a correção de desempenhos insatisfatórios.

CAPÍTULO III

Dos Conceitos do Processo de Avaliação Permanente

Art. 3º Considera-se:

- I – Avaliação Permanente do Servidor Militar – APSM: instrumento utilizado para aferição do mérito do Bombeiro Militar no exercício de suas funções militares;
- II – Avaliado: bombeiro militar funcionalmente subordinado a um Avaliador.
- III – Avaliador: bombeiro militar superior hierárquico que exerce a função de comandante, chefe ou diretor de Organização Bombeiro Militar prevista na Lei Orgânica da Corporação ou criada por outro dispositivo legal ou regulamentar.
- IV – Ciclo de Avaliação: período de tempo equivalente a 01 (um) semestre de avaliação.

CAPÍTULO IV

Dos Critérios para a Avaliação Permanente

Art.4º O bombeiro militar deverá ser avaliado conforme as funções por ele exercida no respectivo posto ou graduação em que se encontre.

Art.5º O processo de avaliação será realizado a cada seis meses.

Art.6º Somente se avalia o bombeiro militar que obtiver no mínimo 70% de frequência no período de avaliação.

§1º Para fins do cálculo a que se refere o caput deste artigo, não são considerados como frequência os afastamentos legais previstos na Lei 1.154 de 09 de dezembro de 1975.

§ 2º O militar que não obtiver o mínimo de 70% de frequência não será avaliado e conseqüentemente será considerado INAPTO na Avaliação.

Art.7º O resultado final do processo de avaliação será a média apurada nos dois últimos ciclos consecutivos de avaliação de desempenho.

Parágrafo único. O militar que não contar com as avaliações dos dois últimos ciclos consecutivos deverá cumprir quantos ciclos forem necessários, a fim de que seja obtida a média, nos termos do caput deste artigo.

Art.8º Será considerado apto na Avaliação Permanente o Bombeiro Militar que obtiver média igual ou superior ao conceito BOM (B) de aproveitamento no conjunto dos dois últimos ciclos consecutivos.

Seção I Dos Princípios

Art.9º São princípios inerentes à Avaliação Permanente do Bombeiro Militar:

- I - hierarquia e disciplina;
- II - valorização pelo conhecimento, pela experiência no exercício das funções, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho;
- III - compromisso do Bombeiro com a filosofia e com os objetivos do CBMAM;
- III - eficiência, eficácia, aperfeiçoamento e denodo no desempenho das atividades de bombeiro militar e o zelo pelo patrimônio público;
- IV - integração aos objetivos institucionais e às diretrizes de políticas para a segurança pública no Estado.

Seção II Dos Critérios para a Avaliação Permanente dos Servidores Militares

Art.10 A Avaliação Permanente dos Servidores Militares se estrutura em dois conceitos:

- I – Conceito moral;
- II – Conceito Profissional.

Art.11 O conceito moral é o conjunto de qualidades pessoais orientadas para o caráter, a inteligência e para o espírito e conduta militar.

§1º O caráter é a qualidade pessoal avaliada a partir das seguintes manifestações atinentes à personalidade:

- I – lealdade e amor à verdade: valor humano relacionado com a capacidade de o militar ser plenamente confiável, manter sua retidão moral, honestidade e honrar compromissos.
- II – noção de responsabilidade: obrigação de responder pelas próprias ações.
- III – comportamento em face das situações: maneira de proceder do militar, mantendo o equilíbrio emocional, face às diversas situações.
- IV – energia e perseverança: qualidade do militar que persiste, que tem constância nas suas ações e não desiste ante às dificuldades.

§2º A inteligência é a qualidade pessoal avaliada a partir da análise dos seguintes parâmetros:

I – capacidade de raciocínio e de decisão: capacidade de deduzir algo a partir de uma ou mais premissas com o intuito de dar a solução mais adequada.

II – facilidade de expressão: facilidade em manifestar o pensamento por meio da escrita ou da palavra.

§3º O espírito e conduta militar é a qualidade pessoal avaliada a partir da análise dos seguintes parâmetros:

- I – cumprimento do dever: ato ou efeito de cumprir as determinações constitucionais e legais.
- II – espírito de disciplina: obediência às regras, aos superiores e a regulamentos.

III – correção de atitudes: correção de comportamento ditado por valores relacionados à postura, conduta, relações e respeito ao conjunto de normas do regramento social militar.

IV – espírito de camaradagem e relações humanas: capacidade de agir com civilidade, cortesia e cordialidade com o público interno e externo e de interagir com seus companheiros de farda, no respeito e no trato, seja com seus superiores, pares, subordinados ou com a sociedade.

Art.12 O conceito profissional é o conjunto de qualidades funcionais orientadas para a cultura profissional e geral, a capacidade como comandante ou comandado, chefe ou diretor, a capacidade como administrador e a capacidade física.

§1º A cultura profissional e geral é a qualidade funcional avaliada a partir da análise dos seguintes parâmetros:

I – conhecimentos profissionais: domínio dos conhecimentos e habilidades necessárias ao desempenho profissional.

II – conhecimentos gerais: conjunto de informações acumuladas ao longo do tempo através de diversos meios.

III – conduta civil: comportamento geral do militar em ambiente externo ao castrense.

§2º A capacidade como comandante, chefe ou diretor é a qualidade funcional avaliada a partir da análise dos seguintes parâmetros:

I – capacidade de liderança: capacidade de motivar e inspirar subordinados de forma positiva.

II - capacidade de julgamento: capacidade de avaliar situações e emitir um juízo de valor mais adequado.

III – capacidade de planejamento: capacidade de estabelecer objetivos e metas, bem como desenvolver estratégias para alcançá-los de forma efetiva.

§3º A capacidade como administrador é a qualidade funcional avaliada a partir da análise dos seguintes parâmetros:

I – probidade e zelo: capacidade de agir de acordo com os princípios éticos e morais aceitos em uma sociedade.

II – capacidade de organização e eficiência: capacidade de organizar-se para atingir os resultados pretendidos com o melhor rendimento e com o mínimo de erros.

III – capacidade como instrutor: capacidade de transmitir conhecimento a um ou mais militares.

§4º capacidade física é a qualidade funcional avaliada a partir da análise dos seguintes parâmetros:

I – resistência à fadiga: capacidade de obter o índice mínimo exigido no Teste de Aptidão Física considerando o padrão de desempenho físico individual, a idade e o gênero.

II – disposição para o trabalho: é uma das condições de aptidão física verificada previamente em inspeção de saúde.

Seção III Dos Avaliados

Art.13 Todos os bombeiros militares da ativa deverão ser avaliados, exceto:

I – Ocupantes de cargos ou funções de:

a) comandante-geral do CBMAM;

b) subcomandante-geral do CBMAM;

c) subcomandante-geral de ações de defesa civil do CBMAM;

d) chefe do estado-maior do CBMAM;

e) outro órgão da administração direta e indireta, mediante nomeação para cargo de gestão máxima.

Seção IV Dos Avaliadores

Art.14 A avaliação de cada militar será realizada por superior hierárquico que exerça a função de comandante, chefe ou diretor de Organização Bombeiro Militar prevista na lei orgânica da corporação ou OBM criada por outro dispositivo legal ou regulamentar.

§1º Havendo mudança de lotação no período avaliado, o bombeiro militar será avaliado pelo chefe imediato da origem e pelo chefe imediato do destino, desde que tenha estado há pelo menos trinta dias sob comando, chefia ou direção do avaliador.

§2º O militar à disposição de outros órgãos, conforme legislação vigente, será avaliado pelo Diretor de Recursos Humanos.

§3º Ficará impedido de atuar como avaliador o militar que seja parente do avaliado, na linha reta descendente ou ascendente e até terceiro grau na linha colateral, o cônjuge ou companheiro.

TÍTULO II Da Operacionalização da APSM

CAPÍTULO I Das Responsabilidades dos Envolvidos no Processo de Avaliação Permanente

Art.15 A Diretoria de Recursos Humanos – DRH, por meio da seção de promoções, coordenará a Avaliação Permanente dos Servidores Militares.

Art.16 Compete à cada Organização Bombeiro Militar instruir, dirigir e supervisionar os processos de avaliação de seus militares.

Art.17 A APSM poderá ser realizada por meio de sistema eletrônico desenvolvido e administrado pela 6º Seção do Estado Maior Geral.

Seção I Da Execução

Art.18 As avaliações serão realizadas semestralmente, totalizando dois ciclos anuais.

§1º O período a ser considerado para avaliação é o compreendido de 1º de janeiro a 30 de junho para o primeiro ciclo e de 1º de julho a 31 de dezembro para o 2º ciclo.

§2º O preenchimento e o processamento dos dados de cada ciclo dar-se-á nos meses de julho para o 1º ciclo e janeiro para o 2º ciclo.

§3º A Diretoria de Recursos Humanos, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do encerramento do prazo de avaliação, realizará a análise e tabulação dos dados de cada OBM e a apuração dos resultados.

§4º A APSM poderá ser utilizada com requisito para promoção conforme a legislação pertinente.

Art.19 Após a apuração, os resultados serão submetidos ao Estado-Maior Geral, para apreciação e divulgação do resultado, no prazo de até 10 (dez) dias.

Parágrafo Único. O Estado-Maior Geral procederá à conferência dos resultados recebidos, podendo solicitar aos avaliadores esclarecimentos ou correções que forem necessárias, bem como, avocar a competência para realizar nova avaliação.

Seção II Da Ficha de Informações

Art.20 A APSM será operacionalizada por meio de uma ficha de informações conforme modelo do apêndice único.

§1º Os conceitos numéricos terão a seguinte correspondência:

I – Excelente (E) equivale a 6 pontos;

II – Muito Bom (MB) equivale a 5 pontos;

III – Bom (B) equivale a 4 pontos;

IV – Regular (R) equivale a 3 pontos;

V – Insuficiente (I) equivale a 1 ponto.

§2º O conceito numérico final será o quociente da divisão da soma dos conceitos numéricos parciais, pelo número de itens observados, devendo ser expresso com o arredondamento até uma casa decimal.

§3º O conceito atribuído para os itens da capacidade física será o mesmo obtido no Teste de Aptidão Física, respeitando-se as menções desta norma.

§4º A ficha de informações deverá conter os campos: Logomarca do CBMAM, nome da instituição, tipo de formulário, nome do avaliado, posto/graduação, quadro, RG, matrícula, comportamento, data de inclusão, OBM, período avaliado, quesitos avaliados, notas obtidas, média anual alcançada, espaço destinado para lançar as justificativas julgadas do avaliador, local, data, nome do avaliador, posto/graduação, RG, matrícula e função.

Seção III Dos Recursos

Art. 21 O prazo para o Bombeiro Militar recorrer do resultado da avaliação é o previsto na lei de processo administrativo do Estado do Amazonas, contado a partir da divulgação do relatório preliminar em Boletim.

Parágrafo único. O militar, em seu requerimento deverá apresentar de forma clara as razões e os argumentos que motivam seu pleito.

Art. 22 O recurso contra o resultado da APSM é encaminhado, via cadeia de comando, ao Diretor de Recursos Humanos.

§1º O recurso contra o resultado da APSM é despachado pela DRH ao(s) avaliador(es), a quem compete, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, analisar e emitir parecer sobre o pedido, via cadeia de comando, justificando a manutenção ou correção da avaliação.

§2º O recurso é solucionado pela DRH, que poderá ou não acolher as alegações do recurso ou do parecer, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias da interposição.

CAPÍTULO II Disposições Finais

Art. 23 O descumprimento dos prazos estabelecidos ou a avaliação desidiosa de Bombeiro Militar sujeitará o avaliador às sanções administrativas cominadas no Estatuto dos Policiais Militares e Bombeiros Militares do Estado do Amazonas.

Art.24 A documentação referente à APSM permanecerá disponível para consulta pelo próprio militar, a qualquer tempo, na DRH.

Art. 25 A contagem de prazo dar-se-á na forma da lei de processo administrativo do Estado do Amazonas.

Art. 26 Ficam incumbidos os Comandantes, Chefes e Diretores de cada OBM por zelar pelo fiel cumprimento do disposto nesta Norma Administrativa.

Art. 27 Os casos omissos serão solucionados pelo Comandante-Geral.

Art. 28 Esta Norma Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

CIENTIFIQUE-SE. PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

Elaborado por:	Validado por:
CEL QOBM ALEXANDRE GAMA DE FREITAS	CEL QOBM HELYANTHUS FRANK DA SILVA BORGES
Chefe do Estado-Maior Geral do CBMAM	Subcomandante-Geral do CBMAM
Aprovado por:	
CEL QOBM ORLEILSO XIMENES MUNIZ Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas	

Apêndice Único

FICHA DE INFORMAÇÕES		
Período de _____		
Referente ao _____		
Manaus, _____ de _____ de 20__		
I - CARGOS DESEMPENHADOS (no período)		
II - QUALIDADES PESSOAIS E FUNCIONAIS	CONCEITO (E, MB, B, R, I)	NÃO OBSERVADO (NO)
A - CARÁTER (Manifestações atinentes à personalidade)		
1. Lealdade e amor à verdade		
2. Noção de responsabilidade		
3. Comportamento em face das situações.		
4. Energia e perseverança		
B - INTELIGÊNCIA		
5. Capacidade de raciocínio e de decisão		
6. Facilidade de expressão - (escrita e oral)		

C - ESPÍRITO E CONDUTA MILITAR		
7. Cumprimento do dever		
8. Espírito de disciplina		
9. Correção de atitudes		
10. Espírito de camaradagem e relações humanas		
D - CULTURA PROFISSIONAL E GERAL		
11. Conhecimentos profissionais		
12. Conhecimentos gerais		
13. Conduta civil		
E - CAPACIDADE COMO COMANDANTE, CHEFE OU DIRETOR		
14. Capacidade de liderança		
15. Capacidade de julgamento		
16. Capacidade de planejamento		
F - CAPACIDADE COMO ADMINISTRADOR		
17. Probidade e zelo		
18. Capacidade de organização e eficiência		
19. Capacidade como Instrutor		
G - CAPACIDADE FÍSICA		
20. Resistência à fadiga		
21. Disposição para o trabalho		
III - CONCEITO FINAL	SINTÉTICO	NUMÉRICO
IV - OFICIAL INFORMANTE		
