



**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS
QUARTEL DO COMANDO GERAL
SECRETARIA GERAL**

SUPLEMENTO AO BOLETIM GERAL nº 1388

Palmas-TO, 3 de setembro de 2021.

GABINETE DO COMANDO GERAL

I – PORTARIA / TRANSCRIÇÃO

Portaria nº 157/2021/DAREH, de 2 de agosto de 2021

Republicada para correção.

Dispõe sobre a Avaliação Periódica de Desempenho – APED dos Bombeiros Militares do Estado do Tocantins e adota outras providências.

O COMANDANTE-GERAL DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO TOCANTINS, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 4º da Lei Complementar nº 45, de 3 de abril de 2006, c/c art.10 da Lei Estadual nº 2.822, de 30 de dezembro de 2013,

Resolve:

TÍTULO I

Da Avaliação de Desempenho dos Integrantes do Corpo de Bombeiros Militar

CAPÍTULO I

Das Finalidades

Art. 1º Esta Portaria regulamenta os procedimentos para a implementação da Avaliação Periódica de Desempenho – APED dos Bombeiros Militares do Estado do Tocantins.

CAPÍTULO II

Dos Objetivos

Art. 2º São objetivos da APED:

- 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 – instruir os processos de progressão;
- IV – definir os mecanismos de avaliação de desempenho individual;
- V – 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 de Desempenho

Art. 3º Considera-se:

I – Avaliação Periódica de Desempenho - APED, o instrumento utilizado para aferição do mérito do Bombeiro Militar no exercício de suas funções militares;

II – Progressão, a evolução dos Bombeiros militares para a referência seguinte, mantido o Posto ou Graduação, mediante classificação no processo de Avaliação Periódica de Desempenho, cumpridos os demais requisitos desta Lei;

III – Referência, o posicionamento do Bombeiro Militar na Tabela de Subsídios, indicado por letras dispostas horizontalmente;

IV – Tempo de Serviço, o tempo total de serviço prestado pelo militar, incluindo-se o serviço público federal, estadual ou municipal exercido anteriormente à inclusão na corporação, bem como o prestado na iniciativa privada e autônomo, para o qual haja contribuição previdenciária, vedada a contagem simultânea de contribuições em um mesmo período;

V – Tempo de efetivo serviço, o espaço de tempo, contínuo ou não, computado dia a dia, entre a data da inclusão na Corporação e a data de exclusão do serviço ativo;

VI – Posto, o grau hierárquico do oficial, conferido por ato do Chefe do Poder Executivo;

VII – Graduação, o grau hierárquico da praça, conferido por ato do Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Tocantins;

VIII – Subsídio, a retribuição pecuniária mensal atribuída ao Bombeiro Militar pelo efetivo exercício das funções do posto ou graduação;

IX – Tabela de Subsídios, a estrutura dos valores financeiros correspondentes aos subsídios do Bombeiro Militar, organizada em postos, graduações e em dez referências, refletindo o crescimento na Carreira;

X – Promoção, a ascensão dos Bombeiros militares para o posto ou graduação superior, mantida a referência em que se encontra, nos termos da legislação própria;

XI – Avaliado é o Bombeiro Militar com o cargo de Soldado BM 2ª Classe a Coronel BM, funcionalmente subordinado a um Avaliador.

XII – Avaliador é o Bombeiro Militar com o cargo de 3º Sargento BM a Coronel BM que, em virtude da função, exerce autoridade sobre o Avaliado funcionalmente subordinado.

CAPÍTULO IV

Dos Critérios para a Avaliação de Desempenho

Art. 4º Os Bombeiros militares deverão ser avaliados conforme as funções por eles exercidas nos respectivos postos ou graduações em que se encontrem.

Art. 5º O processo de avaliação se instaura a cada doze meses.

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

Parágrafo único. Para fins do cálculo a que se refere o caput deste artigo, não são considerados como frequência os seguintes períodos:

- a) da licença para tratar de interesse particular;
- b) da licença para tratamento da própria saúde;
- c) da licença para tratamento de saúde de pessoa da família;
- d) da agregação.

Art. 7º O resultado final do processo de avaliação será a média apurada nas três últimas avaliações de desempenho, contadas a partir da data do último enquadramento para progressão.

Parágrafo único. O militar que não contar com as avaliações dos três últimos anos 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 de desempenho o Bombeiro Militar que obtiver média igual ou superior a 70% de aproveitamento no conjunto das três últimas avaliações.

Parágrafo Único. O militar que não alcançar média para progredir cumprirá um novo ciclo anual.

Seção I Dos Princípios

Art. 9º São princípios inerentes à avaliação periódica de desempenho do Bombeiro Militar:

- I – mobilidade funcional, mediante promoção e progressão na respectiva carreira;
- II – valorização pelo conhecimento, pela experiência no exercício das funções, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho;
- III – compromisso dos Bombeiros com a filosofia e com os objetivos das organizações militares do Estado do Tocantins;
- IV – eficiência, eficácia, aperfeiçoamento e denodo no desempenho das atividades de Bombeiro Militar e o zelo pelo patrimônio público;
- V – integração aos objetivos institucionais e às diretrizes de políticas para a segurança pública no Estado.

Seção II Dos tipos de Avaliação de Desempenho

Art. 10º As avaliações serão aplicadas em dois tipos diferentes, conforme as funções exercidas pelo militar avaliado.

Art. 11 A Avaliação Periódica de Desempenho “Tipo 1” aplica-se às praças, exceto à praça que desempenhe função de Comando e Assessoramento.

Art. 12 A Avaliação Periódica de Desempenho “Tipo 2” aplica-se a todos os oficiais e às praças que desempenhem função de Comando ou Assessoramento.

Seção III Dos Critérios para a Avaliação Periódica de Desempenho “Tipo 1”

Art. 13 A Avaliação Periódica de Desempenho “Tipo 1” se estrutura em três eixos:

- I - PROFISSIONAL - orientado para o resultado do trabalho;
- II - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL - com foco na harmonia das relações sociais;
- III - ESPÍRITO MILITAR - voltado para os princípios e os valores éticos institucionais.

Art. 14 O Eixo PROFISSIONAL será constituído pelos aspectos conhecimento e responsabilidade, habilidades de trabalho e diligência, totalizando até 50 pontos:

- I – Conhecimento e Responsabilidade:
 - a) Conhecimento Técnico-Profissional: domínio dos conhecimentos e habilidades necessárias ao desempenho profissional, valendo até 5 pontos, devendo ser avaliados os seguintes aspectos:
 - 1) Demonstração de conhecimento ao discorrer sobre assuntos da sua área de atuação;
 - 2) Não cometimento de erros por falta de conhecimentos;
 - 3) Aplicação de seus conhecimentos e experiências no desenvolvimento das suas atividades funcionais;

4) Cumprimento de suas missões sem a necessidade de ser orientado sobre como fazer;

5) Manutenção permanente de interesse em aprender, e busca pelo auto aperfeiçoamento e a atualização constante dos seus conhecimentos e habilidades;

6) Aprendizagem de novas técnicas, e compreensão dos novos conceitos e procedimentos relacionados à sua atividade funcional;

7) Assessoramento aos seus chefes imediatos com conhecimento e competência;

b) Conhecimento Institucional: conhecimentos de assuntos específicos ou correlacionados com a atividade castrense, que habilitam o avaliado a atuar com desenvoltura, não apenas no exercício funcional do cargo que ocupa, mas em diferentes áreas de atuação militar, valendo até 5 pontos, no qual são avaliados os seguintes aspectos:

1) Conhecimento da legislação com a profundidade adequada ao seu grau hierárquico e ao cargo que ocupa, desde as Normas Gerais de Ação da Organização Militar, Instruções, Regulamentos, Normas Técnicas, Estratégias e Políticas, entre outras normas, bem como os princípios e os valores que corporificam a Instituição;

2) Bom senso, conhecimento e capacidade de aprendizagem para cumprir missões extraordinárias, como escrivão de Sindicâncias, Inquéritos Técnicos, Inquéritos Policiais Militares, composição de conselhos, comissões, juntas e outras, de acordo com cada caso;

c) Responsabilidade e integração aos objetivos institucionais: compromisso e envolvimento com os objetivos e finalidades da Corporação, valendo até 5 pontos.

II - Habilidades de Trabalho:

a) Eficiência e eficácia: Capacidade de atingir os resultados desejados com o emprego dos recursos disponíveis e de formular novos conceitos e práticas que levem ao aperfeiçoamento das ações, das metodologias e dos processos correntes, de forma a alcançar resultados cada vez mais ajustados às necessidades da organização, valendo até 5 pontos, no qual são avaliados os seguintes aspectos:

1) Cumprimento de suas tarefas com dedicação, perseverança e empenho nos prazos estabelecidos;

2) Obtenção dos resultados desejados por meio de um trabalho objetivo, com economia de tempo e de recursos de toda ordem;

3) Determinação, superação dos desafios e manutenção da produtividade.

b) Capacidade de iniciativa: fazer o que é preciso ser feito, sem que alguém peça ou diga que deve ser feito, valendo até 5 pontos;

c) Capacidade de simplificar as atividades de trabalho: resolver de maneira satisfatória, independente da qualidade ou quantidade dos meios disponíveis, valendo até 5 pontos, no qual são avaliados os seguintes aspectos:

1) Emprego de novas e oportunas soluções para resolução de problemas;

2) Enfrentamento dos desafios com criatividade;

3) Capacidade de reajustar procedimentos diante de situações imprevistas, de forma a não comprometer os objetivos estabelecidos;

4) Contribuição com ideias pertinentes para aumentar a eficiência das tarefas executadas;

d) Zelo pelo patrimônio público: estampado no cuidado e conservação dos bens públicos sob seu cuidado ou à sua disposição para uso, valendo até 5 pontos.

III - Diligência:

a) Capacidade de cumprir e fazer cumprir ordens: consubstanciada na fiel obediência às ordens recebidas, valendo até 5 pontos;

b) Eficiência no cumprimento de ordens e missões que forem delegadas: estampado no interesse e cuidado aplicado na execução de uma ordem, urgência e presteza em fazer algo, valendo até 5 pontos;

c) Capacidade de ajustar-se às mudanças de ordens, objetivando a solução dos problemas, dentro do prazo determinado, valendo até 5 pontos.

Art.15 O Eixo RELACIONAMENTO INTERPESSOAL será constituído por urbanidade, camaradagem e espírito de cooperação, totalizando até 10 pontos:

a) Urbanidade e Camaradagem: 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, valendo até 5 pontos, em que são avaliados os seguintes aspectos:

- 1) Estabelecimento de um ambiente harmônico;
- 2) Prestação de assistência moral e material devida aos seus dependentes;
- 3) Cumprimento de seus deveres como cidadão;
- 4) Honra aos compromissos pessoais e financeiros;
- 5) Cooperação espontânea para o trabalho da equipe, visando contribuir para a satisfação e harmonia coletiva;
- 6) Ação de estímulo à união e no sentido de atender aos interesses do grupo;
- 7) Reconhecimento à importância da equipe e compartilhamento com os sucessos e as recompensas advindas do trabalho coletivo.

b) Espírito de Cooperação: É fundamentado no interesse coletivo, na cooperação espontânea para o trabalho da equipe, visando contribuir para a satisfação e harmonia coletiva, valendo até 5 pontos.

Art.16 O Eixo ESPÍRITO MILITAR será constituído pelos aspectos da atitude militar, disciplina militar e resistência física, totalizando até 40 pontos.

I – Atitude Militar:

a) Comprometimento do militar com seus deveres: dedicação integral ao cumprimento do dever, com subordinação dos seus interesses pessoais aos interesses da Instituição, valendo até 5 pontos, em que são considerados os seguintes aspectos:

- 1) Responsabilidade por suas atitudes, ações e omissões;
- 2) Responsabilidade por falhas dos seus subordinados que poderiam ser evitadas por sua ação de comando;
- 3) Trabalho de forma espontânea e voluntária fora do horário de expediente, sempre que necessário, para o cumprimento da missão;

b) Cumprimento dos valores e princípios éticos institucionais, correspondentes às previsões estatutárias, valendo até 5 pontos, em que são considerados os seguintes aspectos:

- 1) Culto à verdade, a lealdade, a probidade e a responsabilidade como fundamentos de dignidade pessoal;
- 2) Manifestação do espírito de corpo, crença no Estado, amor à Pátria e espírito cívico;

c) Postura e apresentação militar: atitude de permanente atenção para com a sua imagem, uniformizado ou não, consciente de que a sua postura e apresentação pessoal devem ser condignas com a sua condição de militar, valendo até 5 pontos, em que são considerados os seguintes aspectos:

- 1) Exercício de sua autoridade, exigindo dos seus subordinados o cumprimento de seus deveres e obrigações;
- 2) Zelo por sua imagem pessoal durante o cumprimento de suas atividades laborais e perante a sociedade.

II – Disciplina Militar:

a) Capacidade de acatar e cumprir as leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar, de forma natural e espontânea, valendo até 5 pontos;

b) Respeito à hierarquia e à disciplina, com emprego de forma correta e apropriada dos sinais de respeito previstos nas relações entre militares e observância da precedência que concede aos seus superiores e à disciplina dentro e fora da Corporação, valendo até 5 pontos;

c) Assiduidade e Pontualidade: rigor e regularidade quanto ao comparecimento aos

atos de serviço e cumprimento de horários, valendo até 5 pontos;

III – Apresentação de condicionamento físico: demonstração de higidez física que permita o exercício das atividades típicas e atípicas de bombeiro, considerando-se como parâmetro a nota do último Teste de Aptidão Física (TAF) realizado pela Corporação, valendo até 10 pontos.

§1º. Na atribuição da nota ao quesito “Apresentação de condicionamento físico”, vinculada à nota obtida no último TAF, são desconsiderados os números obtidos após a vírgula, a ser operacionalizado automaticamente pelo sistema da Intranet.

§2º Quando o militar não realizou o último TAF aplicado na Corporação, será atribuída a nota zero para o quesito “Apresentação de condicionamento físico”.

§3º Caso no período avaliado a Corporação não tenha realizado o TAF, o valor atribuído a este quesito será de 10 pontos para todos os bombeiros militares.

Art. 17 O Formulário da Avaliação Periódica de Desempenho “Tipo 1” encontra-se no Anexo I a esta Portaria.

Seção IV Dos Critérios para a Avaliação “Tipo 2”

Art. 18. A Avaliação Periódica de Desempenho “Tipo 2 ” se estrutura nos mesmos eixos da Avaliação Periódica de Desempenho “Tipo 1 ”, acrescentando-se o Eixo FUNÇÃO DE COMANDO E ASSESSORAMENTO, que totaliza até 10 pontos, subdividido em:

a) Capacidade de inovação no comando ou assessoramento: contribuição com a criação de ideias e ações que reflitam positivamente no exercício da função, valendo até 5 pontos;

b) Capacidade de articulação intra e extra organização para atender as demandas do serviço, valendo até 5 pontos.

§1º A Avaliação “Tipo 2” não contém os itens do art. 14, inciso II, alínea “d” e do inciso III alínea “a” do mesmo artigo, de modo que o Eixo PROFISSIONAL valerá 40 pontos.

§2º Na Avaliação “Tipo 2”, o aspecto “Disciplina Militar” do Eixo ESPÍRITO MILITAR conta com os seguintes itens:

I – Capacidade de cumprir e fazer cumprir ordens e acatar leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar, de forma natural e espontânea, valendo até 5 pontos;

II – Respeito à hierarquia e à disciplina, com emprego de forma correta e apropriada dos sinais de respeito previstos nas relações entre militares e observância da precedência que concede aos seus superiores e à disciplina dentro e fora da Corporação, valendo até 5 pontos;

III – Assiduidade e Pontualidade: rigor e regularidade quanto ao comparecimento aos atos de serviço e cumprimento de horários, valendo até 5 pontos;

§3º O Formulário da Avaliação Periódica de Desempenho “Tipo 2 ” encontra-se no Anexo II a esta Portaria.

Seção V Dos Avaliados

Art. 19 Todos os bombeiros militares da ativa deverão ser avaliados, exceto:

I – Ocupantes de cargos ou funções de:

a) Comandante Geral do Corpo de Bombeiros Militar;
b) Chefe da Casa Militar do Governo do Estado;
c) Chefe do Estado Maior do Corpo de Bombeiros Militar;
d) outro órgão da administração direta e indireta, mediante nomeação para cargo de gestão máxima;

II – Os bombeiros militares nas seguintes condições:

a) que se encontrarem na letra J;

b) que se encontram agregados.

Art. 20 É vedada a progressão do Bombeiro Militar que:

I - Durante o período avaliado:

- a) tiver comportamento classificado como mau ou insuficiente;
- b) estiver condenado em sentença criminal passada em julgado;
- c) esteja, no momento da progressão:
 - 1. em situação de agregado, ausente, emansor ou desertor;
 - 2. condenado à pena de suspensão cominada no Código Penal Militar.

III - Contar com mais de cinco faltas injustificadas nos doze meses antecedentes à data da progressão.

Parágrafo único. Para fins de aplicação no disposto nesta Portaria, o comportamento do Oficial é classificado conforme o previsto para a Praça, no Estatuto dos Militares do Estado do Tocantins.

Seção VI Dos Avaliadores

Art. 21 A avaliação de cada militar será realizada por dois bombeiros militares da ativa.

§ 1º Os militares serão avaliados pelo chefe imediato e pelo seu substituto.

§ 2º Em igualdade de postos e graduações prevalecerá a precedência funcional dos avaliadores.

§ 3º Havendo mudança de lotação no período avaliado, o bombeiro militar será avaliado pelo chefe imediato da origem e chefe imediato do destino, desde que tenha estado há pelo menos trinta dias sob comando, chefia ou direção do avaliador.

§ 4º No caso dos militares à disposição de outros órgãos deve ser encaminhado o respectivo Formulário ao chefe imediato, ainda que civil ou militar de outra Corporação, a fim de subsidiar a avaliação pelo Diretor de Recursos Humanos e seu substituto.

Art. 22 Nos casos omissos o avaliador será designado pelo Diretor de Administração e Recursos Humanos.

Art. 23 A condição para ser avaliador é:

I - ser bombeiro militar;

II - estar no bom comportamento;

III - ter obtido conceito igual ou superior a 70 pontos em sua última avaliação de desempenho.

§ 1º Ficar 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.

§ 2º Poderá ainda ficar impedido de atuar como avaliador, a critério da Comissão de Promoção específica, o militar que estiver respondendo a Processo Administrativo Disciplinar, Inquérito Policial, Inquérito Policial Militar e Ação Penal.

§ 3º Quando o Bombeiro Militar não preencher os requisitos fixados ou estiver impedido, aplica-se o art. 19 da presente Portaria.

TÍTULO II Da Operacionalização da APED

CAPÍTULO I Das Responsabilidades dos Envolvidos no Processo de Avaliação de Desempenho

Art. 24 A Diretoria de Administração e Recursos Humanos – DAREH é a encarregada por alimentar o Sistema de Avaliação Periódica de Desempenho com as informações do efetivo a ser avaliado e pelo cadastramento do rol de avaliadores.

Art. 25 Compete às Comissões de Promoção de Oficiais e de Praças instruir, dirigir e supervisionar os processos de progressão, bem como utilizar a todo tempo as informações disponíveis na DAREH sobre o Bombeiro Militar avaliado.

Art. 26 Os presidentes das Comissões deverão proceder à convocação destas e baixarão, em até 15 (quinze) dias antes do início do período das avaliações instrumento que dará início ao período de avaliação, com as orientações necessárias à realização do processo.

Art. 27 A APED será realizada por meio de programa eletrônico, desenvolvido e administrado pelo setor de Informática da Corporação, devendo conter os formulários eletrônicos de avaliação, a relação nominal dos militares a serem avaliados, orientações necessárias ao preenchimento e controle dos formulários, apuração dos resultados e emissão de relatórios.

Seção I Da Execução

Art. 28 As avaliações serão realizadas anualmente, de 15 a 30 de setembro de cada exercício.

§1º O período a ser considerado para avaliação é o compreendido de 1º de setembro a 31 de agosto de cada exercício.

§2º A Assessoria de Inteligência, 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.

Art. 29 Após a apuração, os resultados serão submetidos à Comissão de Promoção competente, para apreciação e divulgação do resultado, no prazo de até 10 (dez) dias.

§1º A Comissão 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.

§ 2º Após a apreciação, a Comissão competente divulgará o relatório preliminar em Boletim Reservado, no caso de oficiais e no Boletim Geral, em se tratando de praças.

Art. 30 Após a publicação do relatório preliminar, o avaliado passará a ter acesso, via intranet, à sua avaliação.

Art. 31 Será homologada a avaliação da qual o interessado não apresentar recurso no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

§1º A Portaria de homologação é de competência do Presidente de cada Comissão, em Boletim Reservado, no caso de oficiais e no Boletim Geral, em se tratando de praças.

§2º No caso do bombeiro militar que interpuser recurso, a homologação de sua avaliação se dará após a fase recursal.

Seção I Dos Recursos

Art. 32 É de 5 (cinco) dias úteis, contados da divulgação do relatório preliminar em Boletim, o prazo para o Bombeiro Militar recorrer do resultado da avaliação, sob pena de preclusão.

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

Art. 33 O recurso contra o resultado da APED é encaminhado, via cadeia de comando, ao Presidente da respectiva Comissão de Promoção.

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

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

Seção II Dos Formulários de Avaliação

Art. 34 Para a operacionalização das etapas da APED, na conformidade dos Anexos a esta Portaria, os Formulários 1 e 2 conterão a discriminação das competências observadas em cada militar, a respectiva pontuação obtida em cada item e as justificativas necessárias à compreensão dos resultados lançados quando iguais ou superiores a 95 e inferiores a 70 pontos.

§ 1º Os formulários deverão conter os campos: Logomarca do CBMTO, 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.

§ 2º A assinatura dos avaliadores será verificada por meio de login no Sistema.

CAPÍTULO II DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 35 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 Tocantins.

Art. 36 A documentação referente à APED permanecerá disponível para consulta pelo próprio militar, a qualquer tempo, no sistema da Intranet do CBMTO.

Art. 37 Com exceção do prazo de recurso e do prazo para parecer do avaliador, os demais previstos nesta Portaria são contados por dias corridos.

§1º Na contagem exclui-se o dia do começo e inclui o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia que não haja expediente.

§2º Não se inicia a contagem do prazo em dia que não haja expediente.

Art. 38 Ficam incumbidos os Comandantes, Chefes e Diretores de cada unidade militar por zelar pelo fiel cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 39 Os casos omissos serão solucionados pelo Presidente da respectiva comissão.

Art. 40 O disposto no parágrafo único do art. 6º da Portaria nº 157/2021/DAREH, de 2 de agosto de 2021, passa a vigorar a partir de 1º de setembro de 2021.

Art. 41 Fica revogada a Portaria nº 101/2017/DAREH, de 14 de setembro de 2017.

Art. 42 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

REGINALDO LEANDRO DA SILVA – CEL QOBM
Comandante-Geral e Coordenador Estadual de Proteção e Defesa Civil

Anexo I à Portaria nº 157/2021/DAREH, de 2 de agosto de 2021.

NOME DO AVALIADO:						GRADUAÇÃO/QUADRO	
MATRICULA:			RG.:			COMPORTAMENTO:	
DATA DE INCLUSÃO:			OBM:			PERÍODO AVALIADO:	
1. EIXO PROFISSIONAL (50 PONTOS)						0	1
1.1 CONHECIMENTO E RESPONSABILIDADE(15 pontos)							
a) Conhecimento técnico profissional (5 pontos)							
b) Conhecimento institucional (5 pontos)							
c) Responsabilidade e integração aos objetivos institucionais (5 pontos)							
1.2 HABILIDADES DE TRABALHO (20 pontos)							
a) Eficiência e eficácia(5 pontos)							
b) Capacidade de iniciativa (5 pontos)							
c) Capacidade de simplificar as atividades de trabalho (5 pontos)							
d) Zelo pelo patrimônio público (5 pontos)							
1.3 DILIGÊNCIA (15 PONTOS)							
a) Capacidade de cumprir e fazer cumprir ordens (5 pontos)							
b) Diligência no cumprimento de ordens (5 pontos)							
c) Capacidade de ajustar-se às mudanças de ordens (5 pontos)							
SUBTOTAL EIXO 1							
2. EIXO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (10 PONTOS)							
a) Urbanidade e camaradagem (5 pontos)							
b) Espírito de cooperação (5 pontos)							
SUBTOTAL EIXO 2							
3. EIXO ESPÍRITO MILITAR (40 PONTOS)							
3.1 ATITUDE MILITAR (15 pontos)							
a) Comprometimento do militar com seus deveres (5 pontos)							
b) Cumprimento dos valores e princípios éticos institucionais (5 pontos)							
c) Postura e apresentação militar (5 pontos)							
3.2 DISCIPLINA MILITAR (15 pontos)							
a) Capacidade de acatar e cumprir as leis, regulamentos e normas (5 pontos)							
b) Respeito à hierarquia, a disciplina dentro e fora da corporação (5 pontos)							
c) Assiduidade e Pontualidade (5 pontos)							
3.3 RESISTÊNCIA FÍSICA (10 pontos)							
a) Interesse em manter seu preparo físico (10 pontos)						0	1
						6	7
						8	9
						10	
SUBTOTAL EIXO 3							
TOTAL GERAL							
JUSTIFICATIVA PONTUAÇÃO MENOR QUE 70 PONTOS ou IGUAL OU MAIOR A 95:							
LOCAL/DATA		NOME/POSTO OU GRAD./AVALIADOR/FUNÇÃO				RG.:	
						MAT	

ASSINATURA DO AVALIADOR

Anexo II à Portaria nº 157/2021/DAREH, de 2 de agosto de 2021.

NOME DO AVALIADO:		POSTO/GRAD/QUADRO							
MATRICULA:	RG.:	COMPORTAMENTO:							
DATA DE INCLUSÃO:	OBM:	PERÍODO AVALIADO:							
1. EIXO PROFISSIONAL (40 PONTOS)		0	1	2	3	4	5	TOTAL	
1.1 CONHECIMENTO E RESPONSABILIDADE (15 pontos)									
a) Conhecimento técnico profissional (5 pontos)									
b) Conhecimento institucional (5 pontos)									
a) Responsabilidade e integração aos objetivos institucionais (5 pontos)									
1.2 HABILIDADES DE TRABALHO (15 pontos)									
a) Eficiência e eficácia (5 pontos)									
b) Capacidade de iniciativa (5 pontos)									
c) Capacidade de simplificar as atividades de trabalho (5 pontos)									
1.3 DILIGÊNCIA (10 PONTOS)									
a) Diligência no cumprimento de ordens (5 pontos)									
b) Capacidade de ajustar-se às mudanças e ordens (5 pontos)									
SUBTOTAL EIXO 1									
2. EIXO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (10 PONTOS)									
a) Urbanidade e Camaradagem (5 pontos)									
b) Espírito de cooperação (5 pontos)									
SUBTOTAL EIXO 2									
3. EIXO ESPÍRITO MILITAR (40 PONTOS)									
3.1 ATITUDE MILITAR (15 pontos)									
a) Comprometimento do militar com seus deveres (5 pontos)									
b) Cumprimento dos valores e princípios éticos institucionais (5 pontos)									
c) Postura e apresentação militar (5 pontos)									
3.2 DISCIPLINA MILITAR (15 pontos)									
a) Capacidade de cumprir e fazer cumprir ordens e acatar leis, regulamentos e normas (5 pontos)									
b) Respeito à hierarquia, a disciplina dentro e fora da corporação (5 pontos)									
c) Assiduidade e Pontualidade (5 pontos)									
3.3 RESISTÊNCIA FÍSICA (10 pontos)									
a) Interesse em manter seu preparo físico (10 pontos)		0	1	2	3	4	5		
		6	7	8	9	10			
SUBTOTAL EIXO 3									
4. EIXO FUNÇÃO DE COMANDO OU ASSESSORAMENTO (10 PONTOS)									
b) Capacidade de inovação no comando ou assessoramento (5 pontos)									
c) Capacidade de articulação intra e extra organização (5 pontos)									
SUBTOTAL EIXO 4									
TOTAL GERAL									
JUSTIFICATIVA PONTUAÇÃO MENOR QUE 70 PONTOS ou IGUAL OU MAIOR A 95:									
LOCAL/DATA	NOME/POSTO OU GRAD./AVALIADOR/FUNÇÃO					RG.:			
						MAT			

ASSINATURA DO AVALIADOR