

DECRETO Nº 1.337, DE 17 DE JULHO DE 2015

REGULAMENTA A LEI Nº 8.230, DE 13 DE JULHO DE 2015, QUE DISPÕE SOBRE A PROMOÇÃO DE PRAÇAS DA POLÍCIA MILITAR DO PARÁ (PMPA) E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ, usando das atribuições que lhe confere o art. 135, incisos, III, V, VII e X, da Constituição Estadual e, tendo em vista o disposto no art. 39 da Lei nº 8.230, de 13 de julho de 2015,

DECRETA:

CAPÍTULO I DAS GENERALIDADES

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Lei de Promoção de Praças da Polícia Militar do Pará, estabelecendo as normas, os processos e as condições de aplicação, na Polícia Militar do Pará, da Lei nº 8.230, de 13 de julho de 2015, que dispõe sobre a promoção dos Praças na Corporação.

Art. 2º A promoção é um ato administrativo e tem como finalidade básica o preenchimento seletivo das vagas pertinentes ao grau hierárquico superior, à medida que forem criadas, ativadas, transformadas ou extintas as organizações policiais militares e as funções definidas na Lei de Organização Básica da Corporação, por meio de criteriosos processos de escolha disciplinados por este Decreto.

§ 1º Compete ao Comandante Geral da Polícia Militar a edição do ato administrativo de promoção dos Praças.

§ 2º As promoções previstas na Lei de Promoção dos Praças obedecerão rigorosamente ao planejamento do setor de pessoal da Corporação, elaborado com a finalidade de garantir o perfeito equilíbrio entre o efetivo e as funções existentes.

CAPÍTULO II DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO

Art. 3º As promoções na Polícia Militar do Pará dar-se-ão de acordo com os seguintes

critérios, previstos na Lei nº 8.230, de 13 de julho de 2015:

I - antiguidade;

II - merecimento;

III - bravura;

IV - tempo de serviço;

V - "post mortem".

Art. 4º Interstício é o período, contado dia a dia, em que o Praça deve permanecer na graduação para que possa ser cogitada à promoção subsequente.

Art. 5º As promoções às graduações de Cabo e 3º Sargento serão realizadas exclusivamente pelo critério de antiguidade.

§ 1º Para que o Praça ingresse no Quadro de Acesso por Antiguidade será necessário que atinja a nota final mínima 3 (três)/conceito regular na ficha de avaliação de desempenho profissional de Praça, a qual terá como avaliador o comandante, chefe ou diretor.

§ 2º O Curso de Formação de Praças - CFP habilitará o Praça para as promoções referidas no caput deste artigo.

Art. 6º A promoção a Soldado será realizada por merecimento intelectual, sendo estabelecida rigorosa classificação ao final do Curso de Formação de Praças.

Art. 7º As promoções às graduações de 2º Sargento, 1º Sargento e Subtenente serão realizadas pelos critérios de antiguidade e merecimento, na proporção de uma vaga por antiguidade e uma vaga por merecimento.

§ 1º A promoção pelo critério de merecimento é aquela que se baseia no conjunto de qualidades e atributos que distingue o Praça entre seus pares e que, uma vez quantificados nas fichas de avaliação de desempenho profissional e de potencial e experiência profissional, passam a traduzir sua capacidade para ascender hierarquicamente. 1.

§ 2º A promoção por merecimento será feita com base no Quadro de Acesso por Merecimento, obedecida rigorosamente a ordem de classificação meritória. 1.

§ 3º A classificação a que se refere o parágrafo anterior será estabelecida pela média aritmética das notas finais das fichas de avaliação de desempenho profissional e de potencial e experiência profissional, conforme a fórmula:

$$\frac{\text{NOTA FINAL DA FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL} + \text{NOTA FINAL DE POTENCIAL E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL}}{2}$$

§ 4º O 3º Sargento, para ser promovido à graduação de 2º Sargento, deverá ter concluído com aproveitamento o Curso de Adaptação à Graduação de 3º Sargento.

§ 5º O 2º Sargento para ser promovido à graduação de 1º Sargento e Subtenente deverá ter concluído com aproveitamento o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos.

§ 6º A conclusão com aproveitamento no Curso de Adaptação à Graduação de 3º Sargento e no Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos não produzirá efeitos quanto à antiguidade, prevalecendo a antiguidade referente aos cursos de formação e graduações anteriores para efeito das promoções.

Art. 8º As promoções por antiguidade, merecimento e por tempo de serviço serão efetuadas duas vezes por ano, nos dias 21 de abril e 25 de setembro, para as vagas computadas e publicadas oficialmente até os dias 20 de janeiro e 10 de julho, respectivamente.

§ 1º Os Quadros de Acesso serão organizados duas vezes por ano, na primeira quinzena dos meses de março e agosto, respectivamente para as promoções de abril e de setembro.

§ 2º Constará no Quadro de Acesso para promoção por merecimento a nota final dos pontos obtidos pelos candidatos que dele fazem parte, computados por meio das fichas de avaliação de desempenho profissional (Anexo I) e de potencial e experiência profissional (Anexo II).

§ 3º A promoção a Soldado ocorrerá ao término do Curso de Formação de Praças, com

aprovação em todas as disciplinas, obedecendo a ordem decrescente de merecimento intelectual.

§ 4º Nenhum Praça poderá ser promovido à graduação imediata sem que tenha sido aprovado em todas as disciplinas do Curso de Formação de Praças.

Art. 9º Os Praças, de qualquer qualificação serão obrigatoriamente relacionados em Almanaque semestral, por ordem de graduação e de antiguidade, o qual será publicado em Boletim Geral da Corporação.

Parágrafo único. O acesso na colocação do Almanaque é automático, em consequência de promoções, inclusões ou impedimentos verificados nos respectivos quadros.

CAPÍTULO III DO QUADRO DE ACESSO

Art. 10. Para a promoção pelos critérios de antiguidade e de merecimento é indispensável que o graduado seja incluído no Quadro de Acesso correspondente.

§ 1º Quadro de Acesso são relações nominais de policiais militares, organizadas por Quadro de Praças Policiais Militares - QPPM e em cada graduação, para as promoções por antiguidade Quadro de Acesso por Antiguidade - QAA e por merecimento Quadro de Acesso por Merecimento - QAM.

§ 2º O QAA será organizado na ordem de precedência hierárquica estabelecida no Almanaque de Praças da PMPA, última edição.

§ 3º O QAM será organizado na ordem decrescente de pontos apurados por meio das fichas de avaliação de desempenho profissional (Anexo I) e de potencial e experiência profissional (Anexo II).

§ 4º O graduado somente poderá figurar no Quadro de Acesso de sua respectiva qualificação.

Art. 11. Os Quadros de Acesso por Antiguidade e por Merecimento serão organizados em número de graduados igual a três vezes o número total de vagas a preencher na qualificação, recrutados dentre aqueles que atendam aos requisitos estabelecidos em lei,

em cada qualificação.

CAPÍTULO IV

DAS FICHAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL E DE POTENCIAL E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Art. 12. Na Ficha de Avaliação de Desempenho Profissional, constante no Anexo I, são avaliadas as qualidades pessoais e funcionais dos Praças pelo comandante, chefe ou diretor a quem o militar estiver subordinado.

§ 1º São habilidades, competências e valores avaliados:

I - caráter: são manifestações atinentes à personalidade do policial militar, que se expressam por meio da avaliação da lealdade, amor à verdade, responsabilidade, energia e perseverança;

II - inteligência: avaliada por meio da capacidade de raciocínio, decisão e facilidade de expressão escrita ou oral;

III - espírito e conduta militar: traduz-se pelo cumprimento do dever, assiduidade e pontualidade, correção de atitudes, espírito de disciplina, espírito de camaradagem, relações humanas, conduta civil, capacidade de liderança, planejamento, probidade, zelo, capacidade de organização e eficiência;

IV - capacidade física: são manifestações de vigor físico expressas pela resistência à fadiga e disposição ao trabalho.

§ 2º Os conceitos atribuídos aos Praças serão:

I - E – Excelente (nota 6): demonstra alta capacidade em executar as atividades relacionadas à habilidade, à competência ou aos valores avaliados, praticando-as sempre.

II - MB – Muito Bom (nota 5): demonstra capacidade em executar as atividades relacionadas à habilidade, à competência ou aos valores avaliados, no entanto excepcionalmente não as pratica.

III – Bom (nota 4): demonstra capacidade em executar as atividades relacionadas à

habilidade, à competência e aos valores avaliados, praticando-as com certa frequência.

IV - R – Regular (nota 3): demonstra possuir a capacidade em executar as atividades relacionadas à habilidade, à competência e aos valores avaliados, porém não as pratica com frequência.

V - I – Insuficiente (nota 1): não demonstra (ou raramente demonstra) possuir capacidade em executar as atividades relacionadas à habilidade, à competência e aos valores avaliados e raramente as pratica.

§ 3º O total das notas será o somatório da quantidade de vezes que foi assinalado o conceito, que apontará o resultado parcial.

§ 4º O resultado final será o somatório dos resultados parciais divididos pelo número de itens avaliados, sendo o valor máximo possível a nota seis, que equivale ao conceito “Excelente”.

§ 5º O avaliador deverá fazer uma justificativa para a emissão dos conceitos “Excelente” e “Insuficiente”, emitindo um parecer analítico sobre quais motivos o levaram àquela conceituação.

Art. 13. Constitui requisito indispensável para a inclusão de nome nos Quadros de Acesso por Merecimento para Praças, ter potencial e experiência profissional que lhe habilitem à graduação imediata.

Art. 14. A Ficha de Avaliação de Potencial e Experiência Profissional, constante no Anexo II, expressa as virtudes e os conhecimentos dos Sargentos policiais militares, que se traduzem em pontos positivos e negativos:

I - pontos positivos para os seguintes eixos:

- a) experiência profissional na graduação atual;
- b) atividades acadêmicas e de pesquisas institucionais na graduação atual;
- c) qualificação profissional ao longo da carreira;

d) medalhas e condecorações ao longo da carreira;

II - pontos negativos para os seguintes eixos:

a) punições disciplinares ao longo da carreira;

b) condenação penal.

§ 1º Os itens avaliados no Eixo 1, do Anexo II, são medidos anualmente, considerando-se a fração residual de tempo igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias como um ano para efeito de pontuação na graduação do Praça;

§ 2º O total de pontos atribuídos para cada item ou grupo de itens não pode exceder ao respectivo limite estabelecido na coluna Pontuação Máxima;

§ 3º Não há pontuação máxima para as punições disciplinares e condenações penais aplicadas ao graduado avaliado;

§ 4º No Eixo 3 (Qualificação Profissional), do Anexo II referente ao item 3.2, cada titulação acadêmica somente poderá ser pontuada uma vez, sendo vedado o acúmulo de pontos em razão da mesma titulação;

§ 5º Os cursos de pós-graduação mencionados no Eixo 3 (Qualificação Profissional), do Anexo II, não incluem aqueles que constituem requisito para o ingresso na Corporação ou para a ascensão na carreira;

§ 6º Para as Medalhas Gen. Ferreira Coelho e de Tempo de Serviço, atribuir-se-á pontuação referente ao último agraciamento de cada comenda.

§ 7º Para fins de pontuação negativa, na Ficha de Avaliação de Potencial e Experiência Profissional, não serão computadas as punições disciplinares de prisão, detenção e repreensão, que completarem mais de 8 anos, 4 anos e 2 anos, respectivamente, até a data de encerramento das alterações. [\(Acrescido pelo Decreto nº 917, de 22 de julho de 2020\).](#)

§ 8º O disposto no parágrafo anterior independe de cancelamento da punição disciplinar nos assentamentos do Praça avaliado. [\(Acrescido pelo Decreto nº 917, de 22 de julho de](#)

2020).

Art. 15. Os comandantes, chefes e diretores deverão remeter à Comissão de Promoção dos Praças Policiais Militares (CPP) as Fichas de Avaliação de Potencial e Experiência Profissional, duas vezes ao ano, até os dias 1º de fevereiro e 15 de julho, visando as promoções dos dias 21 de abril e 25 de setembro, respectivamente.

CAPÍTULO V DO PROCESSAMENTO

Art. 16. O cronograma do processamento das promoções consta no Anexo III deste Decreto e obedecerá ao seguinte:

I - fixação de datas-limites para remessa de documentos dos Praças a serem apreciados para posterior ingresso nos Quadros de Acesso;

II - fixação de limites quantitativos de antiguidade para ingresso dos Praças nos Quadros de Acesso por Antiguidade e Merecimento, nos termos deste Decreto;

III - inspeção de saúde dos Praças incluída nos limites acima;

IV - testes de aptidão física;

V - apuração de vagas a preencher;

VI - remessa dos Quadros de Acesso ao Comandante Geral da Corporação;

VII - organização do Quadro de Acesso;

VIII - publicação dos Quadros de Acesso;

IX - remessa ao Comandante Geral da Corporação das propostas para as promoções;

X - promoções.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. O Comandante Geral da Polícia Militar do Pará baixará normas referentes aos Cursos de Adaptação à Graduação de 3º Sargento e de Aperfeiçoamento de Sargentos em

180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da publicação deste Decreto.

Art. 18. O Comandante Geral da Polícia Militar do Pará baixará normas referentes ao Curso de Formação de Praças em 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da publicação deste Decreto.

Art. 19. O interstício necessário para a promoção à graduação de 1º Sargento será de três anos para aqueles militares que, na data da publicação da Lei nº 8.230, de 13 de julho de 2015, estejam na graduação de 2º Sargento.

Art. 20. Os militares que forem promovidos à graduação de 2º Sargento após a publicação da Lei nº 8.230, de 13 de julho de 2015, cumprirão o interstício de quatro anos naquela graduação, de acordo com a previsão legal.

Art. 21. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Ficam revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO DO GOVERNO, 17 de julho de 2015.

SIMÃO JATENE
Governador do Estado

Este documento não substitui ao publicado no Diário Oficial nº 32.931 de 17 de julho de 2015.

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL DO PRAÇA

NOME: _____
 GRADUAÇÃO: _____ QUADRO: _____ REFERENTE AO PERÍODO: DE ____/____/____ a ____/____/____.

I – CARGOS DESEMPENHADOS (No período)						
II – QUALIDADE PESSOAIS E FUNCIONAIS	E	MB	B	R	I	NO
A – CARÁTER (Manifestações atinentes à Personalidades)						
01 – Lealdade e Amor a Verdade						
02 – Noções de Responsabilidade						
03 – Comportamento em Face de Situação						
04 – Energia e Perseverança						
B - INTELIGÊNCIA						
05 – Capacidade de Raciocínio e Decisão						
06 – Facilidade de expressão (escrita/oral)						
C – ESPÍRITO E CONDUTA MILITAR						
07 – Cumprimento do Dever						
08 – Espírito de Disciplina						
09 – Correção de Atitude						
10 – Assiduidade e Pontualidade						
11 – Espírito de Camaradagem e Relações Humanas						
12 – Conduta Civil						
13 – Capacidade de Liderança						
14 – Capacidade de Planejamento						
15 – Probidade e Zelo						
16 – Capacidade de Organização e Eficiência						
D – CAPACIDADE FÍSICA						
17 – Resistência à Fadiga						
18 – Disposição para o Trabalho						
V – CONCEITO FINAL						
TOTAL (Quantidade de vezes que foi assinalado o conceito)						
FATORES (multiplicar pelo valor do conceito)	6	5	4	3	1	-
RESULTADOS PARCIAIS						
II – CONCEITO FINAL (somatório dos resultados parciais divididos pelos itens avaliados): _____						

NOME – POSTO – RG
Comandante, Chefe ou Diretor

Obs. 1 - O avaliador deverá assinalar com um X o conceito ao qual atribuiu o avaliado, segundo o referencial abaixo, à habilidade, competência ou valores analisados.

Obs. 2 - Quando o resultado final da avaliação for menor que 3 (três) o

avaliador deverá emitir um parecer analítico sobre quais motivos o levaram a esta conceituação.

Referencial:

E (6) - Excelente: demonstra alta capacidade em executar as atividades relacionadas à habilidade, à competência ou aos valores avaliados, praticando-as sempre.

MB (5) - Muito Bom : demonstra capacidade em executar as atividades relacionadas à habilidade, à competência ou aos valores avaliados no entanto excepcionalmente não as pratica.

B (4) - Bom: demonstra capacidade em executar as atividades relacionadas à habilidade, à competência e aos valores avaliados, praticando-as com certa frequência.

R (3) - Regular: demonstra possuir capacidade em executar as atividades relacionadas à habilidade, à competência e aos valores avaliados, porém não as pratica com frequência.

I (1) - Insuficiente: não demonstra (ou raramente demonstra) possuir capacidade em executar as atividades relacionadas à habilidade, à competência e aos valores avaliados e raramente as pratica.

Quartel em _____-PA, ___ de _____ de 2015.

CIENTE DO CANDIDATO

SECRETÁRIO

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO DE POTENCIAL E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL							
NOME: _____							
GRADUAÇÃO: _____							
QUALIFICAÇÃO: _____ PERÍODO NA GRADUAÇÃO: ____ / ____ / ____ A ____ / ____ / ____							
Eixos	Itens	Especificidades	Valores	Qtd	Total	Pont. Máx	
PONTUAÇÕES POSITIVAS:							
1. Experiência profissional na graduação atual	1.1. Tempo exercendo função prevista em órgão integrante da PMPA (por ano)		0,40			5	
	1.2. Tempo exercendo função fora da PMPA, mas de natureza policial-militar (por ano)		0,35				
2. Atividades acadêmicas e de pesquisas institucionais na graduação atual	2.1. Obras literárias e manuais profissionais homologados e editados ou artigos científicos publicados, afetos à Defesa Social		0,25			1	
	2.2. Habilitação para o exercício da docência e/ou policial-militar – 30h/a	instrutor	1,5			1,5	
3. Qualificação profissional ao longo da carreira	3.1. Curso de Carreira (requisito para a promoção)						
	C A S	MB	2,0			2	
		B	1,5				
	C F P	MB	2,0				
		B	1,5				
	3.2. Titulações Acadêmicas (não obrigatórias à carreira)						
		Pós-doutorado	2,0			6,5	
	Doutorado	1,7					
	Mestrado	1,5					
	Pós-Graduação	1,3					
4. Medalhas e Condecorações	Ordem do Mérito Grão Pará						
			0,20			1,5	
	Barros e Atsack						
			0,20				
	Ordem do Mérito Cel Fontoura						
			0,20				
	Mérito Tiradentes						
			0,15				
	Sotero de Meneses						
			0,25				
	Gen. Ferreira Coelho		1 Rosa heráldica	0,15			
2 Rosas Heráldicas			0,25				
3 Rosas Heráldicas			0,35				
Tempo de Serviço		10 anos	0,10				
		20 anos	0,15				
Luzia do Mérito Pessoal		10 anos	0,10				
		20 anos	0,15				
Total de Pontos Positivos							
PONTUAÇÕES NEGATIVAS							
5. Punições disciplinares ao longo da carreira	5.1. De natureza leve (Repreensão até 10 dias de detenção)		1,0				
	5.2. De natureza média (11 dias de detenção até 10 dias de prisão)		1,5				
	5.3. De natureza Grave (11 a 30 dias de prisão)		2,0				
6. Condenação Penal	6.1. Condenação Penal até 2 anos, com sentença transitadas em julgado		2,5				
Total de Pontos Negativos							
Total de Pontos							

Quartel em Belém, ___ de _____ de _____

CIENTE DO CANDIDATO

SECRETÁRIO

ANEXO III
CRONOGRAMA DE EVENTOS DA COMISSÃO DE PROMOÇÃO DE PRAÇAS - PMPA

Nº	EVENTOS	ÓRGÃOS ENVOLVIDOS					
		PROMOÇÃO DE 21 DE ABRIL			PROMOÇÃO DE 25 DE SETEMBRO		
		DP	CPP	OPM	DP	CPP	OPM
1	Encerramento das Alterações			ATÉ 21/12			ATÉ 10/06
2	Fixação das vagas e limites para inclusão nos QA	ATÉ 01/01	ATÉ 20/01			ATÉ 20/06	ATÉ 10/07
3	Remessa das alterações e fixação de conceito às secretarias da CPP	ATÉ 01/02		ATÉ 01/02		ATÉ 15/07	ATÉ 15/07
4	Inspeção de Saúde	ATÉ 01/02			ATÉ 20/07		
5	Elaboração das Fichas de Avaliação		ATÉ 25/02			ATÉ 30/07	
6	Publicação do número de vagas e QA		ATÉ 21/03			ATÉ 15/08	
7	Entrada de recursos		VER ART. 31 DA LEI			VER ART. 31 DA LEI	
8	Julgamento dos recursos		VER ART. 31 DA LEI			VER ART. 31 DA LEI	
9	Elaboração das propostas		ATÉ 15/04			ATÉ 10/09	
10	PROMOÇÃO		ATÉ 21/04			ATÉ 25/09	

(TRANSC. DO DOE Nº 32.931, DE 20/07/2015)