

DECRETO Nº 1.672, DE 28 DEZEMBRO DE 2016

REGULAMENTA A LEI Nº 8.388, DE 22 DE SETEMBRO DE 2016, QUE DISPÕE SOBRE A PROMOÇÃO DE OFICIAIS 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. 40 da Lei nº 8.388, de 22 de setembro de 2016, DECRETA:

CAPÍTULO I DAS GENERALIDADES

Art. 1º Este Decreto regulamenta a promoção dos Oficiais da Polícia Militar do Pará de que trata a Lei nº 8.388, de 22 de setembro de 2016, estabelecendo as normas, os processos e as condições de aplicação da referida Lei.

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 na Lei de Promoção de Oficiais e por este Decreto.

§ 1º Compete ao Governador do Estado, mediante Decreto, o ato administrativo de promoção dos Oficiais.

§ 2º As promoções devem obedecer 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 dos Oficiais na Polícia Militar do Pará darse-ão de acordo com os seguintes critérios:

I – antiguidade;

II - merecimento;

III –
bravura;

IV - tempo de serviço;

V - post mortem.

Art. 4º As promoções por antiguidade e merecimento 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 1º de abril e 1º de setembro, respectivamente.

Art. 5º As promoções aos postos de 2º Tenente, 1º Tenente e Capitão serão efetivadas exclusivamente pelo critério de antiguidade, exceto nos casos de bravura, post mortem e tempo de serviço.

Art. 6º As promoções aos postos de Major e Tenente-Coronel serão realizadas pelos critérios de antiguidade e merecimento, na proporção de uma vaga por antiguidade seguida de duas vagas por merecimento.

Parágrafo Único. A proporção mencionada no caput deste artigo será retomada a partir de onde ela tenha sido interrompida, sendo feita de forma contínua, em sequência às realizadas na data anterior, obedecendo a proporção nele prevista, nos seguintes termos:

a) se a última vaga preenchida na promoção anterior deu-se pelo critério de antiguidade, a próxima vaga a ser preenchida na promoção futura dar-se-á pelo critério de merecimento, preenchendo-se a primeira vaga de merecimento;

b) se a última vaga da promoção anterior foi preenchida pela primeira vaga do critério de merecimento a próxima vaga a ser preenchida na promoção futura dar-se-á pelo critério de merecimento, preenchendo-se a segunda vaga de merecimento;

c) se a última vaga da promoção anterior foi preenchida pela segunda vaga pelo critério de merecimento a próxima vaga a ser preenchida na promoção futura dar-se-á pelo critério de antiguidade.

Art. 7º A promoção ao posto de Coronel dar-se-á, exclusivamente, pelo critério de merecimento.

Art. 8º O Oficial que for promovido pelos critérios de antiguidade ou merecimento, estando agregado, não preenche a vaga e o critério de promoção permanecerá o mesmo para os Oficiais que vierem imediatamente a seguir, até que cesse essa situação.

Art. 9º O Oficial promovido indevidamente passará a situação de excedente.

Parágrafo Único. O Oficial promovido indevidamente contará antiguidade e receberá o número que lhe competir na escala hierárquica, quando a vaga a ser preenchida corresponder ao critério pelo qual deveria ser promovido, desde que satisfaça aos requisitos para promoção.

Art. 10. O Oficial promovido por bravura que não atender aos requisitos previstos nos incisos VII e VIII do Art. 13 da Lei nº 8.388, de 22 de setembro de 2016, para o novo posto, quando for o caso, deverá satisfazê-lo, como condição para a promoção ao posto imediatamente superior.

Seção I

Da promoção pelo critério de antiguidade

Art. 11. A promoção pelo critério de antiguidade é aquela que se baseia na precedência hierárquica de um Oficial sobre os demais de igual posto, dentro do número de vagas estabelecidas para cada Quadro.

§ 1º A promoção pelo critério de antiguidade cabe ao Oficial mais antigo de cada posto, no Quadro respectivo, e que satisfaça os requisitos legais.

§ 2º A antiguidade no posto é contada a partir da data de promoção, ressalvados os casos de tempo não computável de acordo com o Estatuto da Polícia Militar.

§ 3º O Oficial concorrerá à promoção exclusivamente pelo critério de antiguidade nos seguintes casos:

a) em virtude de se encontrar no exercício de cargo, emprego ou função pública civil temporária, não eletiva, inclusive da Administração Indireta.

b) por ter passado à disposição de órgão do Governo Federal, do Governo Estadual, de Território ou do Distrito Federal e do Governo Municipal, para exercer função de natureza civil.

II

S Da promoção pelo critério de merecimento

**e
c
a
o**

Art. 12. A promoção pelo critério de merecimento baseia-se no conjunto de qualidades e atributos que distingue o Oficial entre seus pares e que, uma vez quantificados na ficha de avaliação de desempenho profissional, na ficha de potencial e experiência profissional e pelo conceito proferido pela Comissão de Promoção de Oficiais- CPO, passam a traduzir sua capacidade para ascender hierarquicamente.

Art. 13. O Governador do Estado, nas promoções por merecimento, após ouvir o Comandante-Geral, apreciará o mérito dos Oficiais listados na proposta encaminhada pela comissão de promoção de Oficiais e decidirá por quaisquer dos nomes constantes na Relação Nominal de Oficiais que satisfaçam as condições básicas para a promoção.

Art. 14. A Ficha de Avaliação de Desempenho Profissional aprecia as qualidades pessoais e funcionais do Oficial avaliado, por meio de conceito mensurado pelo Oficial avaliador.

Parágrafo único. O Oficial avaliador é o último Comandante, Chefe ou Diretor do Oficial avaliado que o tenha tido sob seu comando, chefia ou direção por pelo menos 90 (noventa) dias.

Art. 15. A Ficha de Avaliação de Desempenho Profissional avaliará 08 (oito) qualidades que se espera de um Oficial nos eixos Habilidades, Competências e Valores.

Art. 16. São qualidades a serem avaliadas:

I - CAPACIDADE DE TRABALHO: Capacidade de atingir os resultados com o emprego dos recursos disponíveis;

II - LIDERANÇA: Capacidade de comandar, coordenar, gerenciar e desenvolver trabalhos em equipe, demonstrada pela influência que suas ações e palavras exercem sobre as pessoas;

III - DECISÃO: Capacidade de analisar fatos, situações e escolher com discernimento a alternativa de solução mais adequada nas diversas situações de trabalho sob sua responsabilidade;

IV – SENSO DE JUSTIÇA E PROMOÇÃO DO BEM ESTAR: Capacidade de promover o bem-estar da equipe e/ou pessoas, regulada por uma concepção comum de justiça, de forma estável e sem influências indevidas;

V - CAPACIDADE DE DIREÇÃO E CONTROLE: Capacidade de conduzir processos gerenciais e administrativos de forma a atingir os resultados desejados;

VI - ATITUDE POLICIAL MILITAR: Comprometimento do oficial com os deveres, valores e princípios da ética institucional, em especial a lealdade, a probidade, a verdade, a responsabilidade e o sentimento do dever, com vistas à consecução da disciplina policial militar;

VII - CONFIABILIDADE PROFISSIONAL: Grau de confiança que desperta, em razão do seu desempenho funcional e postura militar, refletindo o grau de credibilidade do profissional militar;

VIII - CONHECIMENTO E HABILIDADE TÉCNICO-PROFISSIONAL: Potencial técnico-profissional e capacidade de buscar novos conhecimentos, mantendo-se em constante preparação intelectual refletido no desempenho profissional.

Parágrafo único. Cada qualidade está subdividida em 06 (seis) comportamentos dispostos na Anexo I deste decreto, totalizando 48 (quarenta e oito) itens a serem avaliados pelo Oficial avaliador.

Art. 17. O Oficial avaliador deverá assinalar com um “X” a nota correspondente à frequência do comportamento observado no Oficial avaliado, conforme a seguinte legenda:

I - 0,25 (vinte e cinco centésimos): Demonstrou raramente ou não demonstrou;

II - 0,50 (cinquenta centésimos): Demonstrou algumas vezes;

III - 0,75 (setenta e cinco centésimos): Demonstrou na maioria das vezes;

IV - 1,00 (um inteiro): Demonstrou quase sempre ou sempre.

§ 1º A nota de cada qualidade resultará do somatório dos 06 (seis) comportamentos mensurados, para os quais serão assinalados os valores de 0,25; 0,50; 0,75 e 1,00.

§ 2º A nota final da Ficha de Avaliação de Desempenho Profissional resultará da média aritmética das notas atribuídas a cada uma das 08 (oito) qualidades avaliadas.

Art. 18. O Oficial avaliador deverá atribuir mensuração (de 0,25 a 1,00) a todos os comportamentos constantes na Ficha de Avaliação de Desempenho Profissional, não cabendo a expressão “NÃO OBSERVADO”.

Art. 19. A avaliação final da Ficha de Avaliação de Desempenho Profissional resultará em uma nota numérica final que corresponderá aos seguintes conceitos:

I - Insuficiente (I): nota final de 0,25 a 2,99;

II - Regular (R): nota final de 3,00 a 3,60;

III - Bom (B): nota final de 3,61 a 4,50;

IV - Muito bom (MB): nota final de 4,51 a 5,50;

V - Excelente (E): nota final de 5,51 a 6,00.

Art. 20. O avaliador que atribuir nota final inferior a 03 (três inteiros) ou superior a 5,50

(cinco inteiros e cinquenta centésimos), deverá justificar os motivos de sua avaliação.

Art. 21. A Ficha de Avaliação de Potencial e Experiência Profissional, preenchida pela CPO, refere-se à avaliação das virtudes e conhecimentos do Oficial avaliado, que se traduzem em pontos positivos e negativos nos seguintes eixos:

I - Eixos com pontuações positivas:

- a)** Eixo 1: experiência profissional no posto atual;
- b)** Eixo 2: atividades acadêmicas e de pesquisas institucionais no posto atual;
- c)** Eixo 3: qualificação profissional ao longo da carreira;
- d)** Eixo 4: medalhas e condecorações ao longo da carreira.

II – Eixos com pontuações negativas:

- a)** Eixo 5: punições disciplinares ao longo da carreira;
- b)** Eixo 6: condenação penal.

§ 1º Os itens avaliados no Eixo 1 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 no posto do Oficial avaliado.

§ 2º No Eixo 2, referentes ao item 2.1 do Anexo II deste decreto, as obras literárias devem ser de interesse policial militar e os manuais profissionais deverão ser homologados pelo Comandante Geral;

§ 3º No Eixo 2, referente ao item 2.2 do Anexo II deste decreto, a habilitação para o exercício da docência policial militar deverá ser comprovada por meio de declaração da Diretoria de Ensino e Instrução da Polícia Militar ou do Instituto de Ensino de Segurança do Pará, de que o oficial ministrou no mínimo trinta horas-aula por ano nos cursos de formação oficiais (CFO), formação de praças (CFP), Adaptação de Oficiais (CADO), Habilitação de Oficiais (CHO), Adaptação de Sargentos (CAGS), Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS) e superior de polícia (CSP).

§ 4º No Eixo 3 referente ao item 3.1 do Anexo II deste decreto, atribuir-se-á pontuação apenas ao curso exigido como requisito para a promoção a que concorre.

§ 5º No Eixo 3 referente ao item 3.2 do Anexo II deste decreto, cada titulação acadêmica, quando reconhecida pelo Ministério da Educação, somente poderá ser pontuada uma vez, sendo vedado o acúmulo de pontos em razão da mesma titulação.

§ 6º No Eixo 3, referente ao item 3.2 do Anexo II deste decreto, os cursos de pós-graduação não incluem aqueles que constituem requisito para o ingresso na Corporação ou para a ascensão na carreira.

§ 7º Para as Medalhas Ordem do Mérito Grão Pará, General Ferreira Coelho e de Tempo de Serviço, atribuir-se-á pontuação referente ao último agraciamento de cada comenda.
CAP PM ALMEIDA 3

§ 8º As únicas medalhas e condecorações consideradas para a somatória de pontos são as previstas no Anexo II deste Decreto.

§ 9º O total de pontos atribuídos para cada item ou grupo de itens dos eixos constantes do Anexo II deste Decreto não pode exceder ao respectivo limite estabelecido na coluna de pontuação máxima.

§ 10. Não há pontuação máxima para as punições disciplinares e condenações penais aplicadas ao Oficial avaliado.

§ 11. 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](#))

§ 12. O disposto no parágrafo anterior independe de cancelamento da punição disciplinar nos assentamentos do Oficial avaliado. ([Acrescido pelo Decreto nº 917 de 22 de julho de 2020](#))

Art. 22. O Conceito da CPO corresponde à atribuição de valores de zero a seis ao oficial avaliado, levando-se em consideração as qualidades pessoais e profissionais reveladas no desempenho de seu cargo e função, ao longo de sua carreira.

Art. 23. O julgamento do Oficial pela CPO, quando da emissão do conceito, deverá levar em consideração:

I - O perfil do Oficial avaliado constante nas Fichas de Avaliação deste regulamento;

II - A potencialidade para desempenho de cargos mais elevados;

III - A capacidade de chefia, liderança, iniciativa e tomada de decisão;

IV - Os rendimentos nos Cursos de Formação, Adaptação, Aperfeiçoamento e Superior de Polícia;

V - O reconhecimento de méritos pelos pares e superiores;

VI - Capacidade física e disposição para o trabalho;

VII - As punições sofridas e/ou cumprimento de pena restritiva de liberdade ou de suspensão do exercício dos postos, cargos ou funções.

Parágrafo único. O julgamento final do Oficial considerado não habilitado para o acesso, no caso de não obter nota final mínima 03 (três), conceito regular, pela CPO, conforme previsto no Art. 22, inciso I, alínea "c", da Lei nº 8.388, de 22 de setembro de 2016 deve ser justificado e inserto em ata.

Art. 24. A pontuação final do merecimento (PFM) do Oficial avaliado será mensurada pela média aritmética ponderada das notas finais obtidas:

I - da ficha de avaliação de desempenho profissional (FADP), que tem peso 01 (um);

II - da ficha de potencial e experiência profissional (FPEP), que tem peso 01 (um); e

III - do conceito da Comissão de Promoção de Oficiais (CCPO), que tem peso 02 (dois)

Art. 25. As atividades profissionais apreciadas para o cálculo dos pontos deverão ser consideradas a partir do ato de declaração a Aspirante-a-Oficial ou do ato de nomeação

do Oficial.

CAPÍTULO III DAS CONDIÇÕES BÁSICAS PARA A PROMOÇÃO

Seção I Do Interstício

Art. 26. O interstício é o período contado, dia a dia, em que o Oficial deve permanecer no posto para que possa ser cogitada a promoção subsequente.

Parágrafo único. O requisito de interstício a que se refere o caput deste artigo deverá estar preenchido até a data de promoção, habilitando o Oficial a concorrer à promoção tanto pelo critério de antiguidade como pelo critério de merecimento.

Seção II Da Inspeção de Saúde

Art. 27. A inspeção de saúde refere-se à avaliação das condições de saúde do Oficial candidato à promoção, visando verificar se está apto para o exercício inerente às atribuições policiais militares.

§ 1º O Oficial candidato à promoção se submeterá à inspeção de saúde procedida pela Junta de Saúde da Corporação, que concluirá por sua aptidão ou inaptidão,

§ 2º A ata de inspeção de saúde, caso julgado apto o Oficial, terá validade de um ano.
Seção III Do Teste de Aptidão Física

Art. 28. O Teste de Aptidão Física (TAF) constitui na mensuração do condicionamento físico do Oficial candidato à promoção visando verificar se está apto para o exercício inerente às atribuições policiais militares.

§ 1º No Teste de Aptidão Física o candidato à promoção deverá atingir, no mínimo, o conceito "regular", conforme disposição editada por ato específico do Comandante-Geral da Corporação.

§ 2º A validade para fins de homologação do TAF é de 06 (seis) meses a contada data de sua última realização, devendo o Oficial comparecer no local determinado para solicitá-la.

Art. 29. A incapacidade física temporária verificada na Inspeção de Saúde não impede o ingresso em Quadro de Acesso nem a consequente promoção ao posto superior.

Parágrafo único. O Oficial com incapacidade física temporária, desde que não esteja agregado por motivo de Licença para Tratamento da Saúde Própria, poderá realizar o TAF adaptado à situação em que se encontrar, conforme regulamentação do Comandante-Geral da PMPA.

Art. 30. O Oficial promovido na situação prevista no Art. 29 deste Decreto, que não satisfizer o requisito do TAF, deverá satisfazê-lo no período correspondente ao tempo no posto, como condição para a promoção ao posto imediatamente superior.

Seção IV

Dos Quadros de Acesso

Art. 31. Para a promoção pelos critérios de antiguidade e de merecimento é indispensável que o Oficial seja incluído no Quadro de Acesso correspondente.

§ 1º Quadros de Acesso são relações nominais de policiais militares, organizadas por Quadros e em cada posto, 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 Oficiais da PMPA, devidamente atualizado.

§ 3º O QAM será organizado na ordem decrescente da pontuação final do merecimento, nos termos do art. 24 deste Decreto.

§ 4º O Oficial poderá figurar somente no Quadro de Acesso do seu respectivo Quadro da Polícia Militar.

Art. 32. Os Quadros de Acesso por Antiguidade e Merecimento serão organizados separadamente por Quadros e submetidos à aprovação do Comandante-Geral da Corporação nas seguintes datas: até 21 de fevereiro e até 21 de julho, respectivamente para as promoções previstas para 21 de abril e 25 de setembro.

Parágrafo único. Os Quadros de Acesso serão publicados em Boletim Reservado da Corporação até os dias 1º de abril e 1º de setembro, respectivamente para as promoções previstas para 21 de abril e 25 de setembro.

Art. 33. Constará no Quadro de Acesso para promoção por merecimento a média da nota final dos pontos obtidos pelos candidatos que dele fazem parte, computados na ficha de avaliação de desempenho profissional, ficha de potencial e experiência profissional e no Conceito da CPO.

Art. 34. Os Quadros de Acesso por Antiguidade e Merecimento serão organizados levando-se em consideração número total de Oficiais que atendam aos requisitos estabelecidos na Lei de Promoção de Oficiais e neste Decreto.

Seção V Dos Cursos

Art. 35. O Oficial, para ser promovido ao posto imediatamente superior, deverá ter concluído, com aproveitamento, os seguintes cursos:

I - Curso de Formação de Oficiais (CFO) para promoção aos postos de 2º Tenente, 1º Tenente e Capitão do Quadro de Oficiais Policiais-Militares (QOPM);

II - O Curso de Adaptação de Oficiais (CADO) para o ingresso nos Quadros de Saúde (QOSPM), Complementar (QCOPM) e de Capelão (QOCPM), condição essa que o habilitará à efetivação ao primeiro posto do seu respectivo Quadro;

III - Curso de Habilitação de Oficiais (CHO) para promoção de Oficiais dos Quadros de Oficiais de Administração (QOAPM) e Quadros de Oficiais Especialistas (QOEPM);

IV - Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), para as promoções aos postos de Major e Tenente-Coronel do Quadro de Oficiais Policiais Militares (QOPM);

V - Curso Superior de Polícia (CSP), para as promoções ao posto de Coronel do Quadro de Oficiais Policiais Militares (QOPM);

§ 1º Fica facultado a realização dos Cursos de Aperfeiçoamento de Oficiais e Superior de Polícia para os oficiais dos Quadros de Saúde, Complementar e de Capelão;

§ 2º Serão considerados como equivalentes aos Cursos de Aperfeiçoamento de Oficiais e Superior de Polícia para os oficiais dos Quadros de Saúde, Complementar e Capelão, os cursos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, respectivamente, desde que reconhecidos pelo Ministério da Educação;

§ 3º Os cursos previstos nos incisos IV e V deste artigo devem ser concluídos com aproveitamento até a data prevista para o encerramento das alterações conforme Anexo III deste Decreto;

CAPÍTULO IV DA COMISSÃO DE PROMOÇÃO DE OFICIAIS

Art. 36. A Comissão de Promoção de Oficiais - CPO, órgão colegiado de caráter permanente, fará o processamento das promoções bem como a avaliação das qualidades pessoais e profissionais do Oficial. Seção Única Das Atribuições Da Comissão De Promoção De Oficiais

Art. 37. Compete à Comissão de Promoção de Oficiais:

I - apresentar proposta dos Quadros de Acesso ao Comandante Geral para fins de aprovação e publicação;

II - examinar e emitir parecer nos recursos relativos à promoção;

III - apreciar os processos e propor, se for o caso, as promoções por ato de bravura e “post-mortem”;

IV - apreciar as fichas de avaliação;

V - avaliar a Ficha Individual de Alterações dos candidatos à promoção, para fins de elaboração do QAM;

VI - elaborar e encaminhar ao Comandante-Geral a proposta de promoção;

VII - buscar informações relativas aos candidatos à promoção para fins de composição dos Quadros de Acesso;

VIII - propor a agregação de Oficiais que devam ser transferidos ex-officio para a reserva, segundo o disposto na Lei de Promoção de Oficiais e no Estatuto dos Policiais Militares;

IX - organizar a relação dos Oficiais impedidos de ingressar nos Quadros de Acesso por Antiquidade e Merecimento, fundamentando as respectivas causas;

X - organizar e submeter à consideração do Comandante-Geral da Corporação os processos referentes aos Oficiais julgados não habilitados para o acesso;

XI - propor ao Comandante-Geral da Corporação a exclusão dos Oficiais impedidos de permanecer em Quadros de Acesso, em face da legislação em vigor;

XII - fixar os limites quantitativos estabelecidos neste Regulamento;

XIII - fiscalizar os prazos para a remessa de documentos;

XIV - decidir, com base no relatório previsto no Art. 43 deste Decreto se o Aspirante-a-Oficial atende aos requisitos para o oficialato;

XV - processar as promoções por tempo de serviço, na forma prevista no § 5º do Art. 10 da Lei nº 8.388, de 22 de setembro de 2016;

XVI - adotar as medidas necessárias para que os oficiais que forem promovidos pelo critério de bravura satisfaçam as condições básicas exigidas para a promoção ao posto a que foi promovido; e,

XVII - elaborar seu Regimento Interno.

Art. 38. Todos os membros da CPO devem decidir com imparcialidade, cabendo aos membros efetivos quando enquadrados no § 1º do art. 27 da Lei nº 8.388, de 22 de setembro de 2016, declararem o seu impedimento.

CAPÍTULO V DO PROCESSAMENTO DA PROMOÇÃO

Seção I Do limite Quantitativo

Art. 39. O limite quantitativo é a relação dos Oficiais que tenham completado o interstício ou irão completá-lo até a data da promoção.

§ 1º Serão incluídos no limite quantitativo os Oficiais de cada posto que tenham completado o interstício ou irão completá-lo até a data da promoção, devendo ser publicado até o dia 31 de dezembro e 31 de maio, respectivamente, para as promoções de 21 de abril e 25 de setembro.

§ 2º Não serão incluídos no limite quantitativo os Oficiais que:

I - tenham atingido o limite de idade de permanência no serviço ativo ou que venha a atingi-lo até a data da promoção;

II - não tenham concluído os cursos previstos nos incisos IV e V do Art. 35 deste Decreto, até a data prevista para o encerramento das alterações.

III - incidam nas hipóteses elencadas nos incisos II ao IX do Art. 22 da Lei nº 8.388, de 22 de setembro de 2016.

Seção II Do cronograma do processamento das promoções

Art. 40. O cronograma do processamento das promoções, previsto no Anexo III deste Decreto, obedecerá ao seguinte:

I - fixação de datas-limites para remessa de documentos dos Oficiais a serem apreciados, para posterior organização dos Quadros de Acesso;

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

III - elaboração das Fichas de Avaliação;

IV - inspeção de saúde;

V - teste de aptidão física;

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

VII - publicação dos Quadros de Acesso;

VIII - apuração de vagas a preencher;

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

X - promoções.

Parágrafo único. Os Comandantes, Chefes e Diretores deverão remeter à Comissão de Promoção de Oficiais a Ficha de Avaliação e Desempenho Profissional do Oficial, até os dias 10 de janeiro e 10 de junho, visando às promoções dos dias 21 de abril e 25 de setembro, respectivamente.

CAPÍTULO VI DO ATO DE DECLARAÇÃO A ASPIRANTE A OFICIAL

Art. 41. O ato de declaração a Aspirante-a-Oficial ocorrerá ao término do Curso de Formação de Oficiais, com aprovação do Aluno-a-Oficial em todas as disciplinas do Curso de Formação de Oficiais, obedecendo à ordem decrescente de merecimento intelectual.

Art. 42. O Aspirante-a-Oficial é praça especial, por se encontrar em período de estágio probatório, o qual é requisito para o ingresso no Quadro de Oficiais Policiais Militares (QOPM) da Corporação.

Art. 43. O Aspirante-a-Oficial deverá possuir comprovada vocação para a carreira, verificada durante estágio probatório em Unidade de Execução Operacional, o qual será objeto de minucioso relatório do Comandante da Unidade em que ocorrer o estágio, que remetê-lo-á para a Comissão de Promoção de Oficiais, para fins de julgamento.

§ 1º O relatório do Comandante da Unidade referido no caput deste artigo será feito com base na Ficha de Avaliação de Desempenho Profissional emitida pelo Oficial avaliador, constante no anexo I, aplicando-se neste caso o Parágrafo Único do Art. 14 deste Decreto.

§ 2º No caso da CPO concluir que o Aspirante a Oficial não possui comprovada vocação para a carreira, o Comandante-Geral da Corporação deverá submetê-lo a Conselho de Disciplina para julgamento de sua incapacidade para permanência nas fileiras da Corporação.

CAPÍTULO VII DOS RECURSOS

Art. 44. Da composição dos Quadros de Acesso caberá recurso de reconsideração de ato à Comissão de Promoção de Oficiais.

§ 1º O Oficial que se sentir prejudicado em relação à composição dos Quadros de Acesso ou ao ato de promoção terá 05 (cinco) dias úteis, a partir da publicação do ato em Boletim da Polícia Militar, para apresentar pedido de reconsideração.

§ 2º A Comissão de Promoção de Oficiais terá 08 (oito) dias úteis para analisar e decidir sobre o recurso apresentado, devendo a decisão ser publicada em Boletim da Polícia Militar.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 45. O Comandante-Geral da Corporação editará ato administrativo em até 180 (cento e oitenta) dias a partir da publicação deste ato, para regulamentar os procedimentos a serem adotados pelo Conselho Especial, previsto no § 2º do Art. 9º da Lei nº 8.388, de 22 de setembro de 2016, os que dispõem sobre a duração, grades curriculares e critérios de seleção dos cursos previstos no artigo 35 e o que normatizará o estágio probatório previsto no caput do artigo 42, ambos deste decreto.

Parágrafo único. O Comandante Geral da Polícia Militar do Pará poderá baixar normas complementares a este Decreto, na forma da lei.

Art. 46. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 47. Ficam revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO DO GOVERNO, 28 de dezembro de 2016.

SIMÃO JATENE
Governador do Estado

Este documento não substitui ao publicado no Diário Oficial nº 33.281 de 29 de dezembro de 2016.

ANEXO 1

POLÍCIA MILITAR DO PARÁ DIRETORIA DE PESSOAL COMISSÃO DE PROMOÇÃO DE OFICIAIS FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL DE OFICIAIS CONCEITO DO OFICIAL AVALIADOR	
NOME:	POSTO/QUADRO:
PERÍODO:	OPM

FUNÇÕES EXERCIDAS NA CORPORAÇÃO E/OU EM OUTROS ÓRGÃOS:**ORIENTAÇÕES SOBRE O PREENCHIMENTO:**

A Ficha de Avaliação de Desempenho Profissional avalia 08 (oito) qualidades que se espera de um Oficial nos eixos Habilidades , Competências e Valores; O avaliador deverá assinalar com um X a nota correspondente à frequência do comportamento observado no Oficial avaliado, conforme a legenda abaixo; A nota de cada qualidade resultará do somatório dos 06 (seis) comportamentos mensurados, para os quais serão assinalados os valores de 0,25; 0,50; 0,75 e 1,00;

A nota final desta Ficha de Avaliação resultará da média aritmética das notas atribuídas para cada uma das 08 (oito) qualidades;

O avaliador deverá atribuir mensuração (0,25 a 1,00) a todos os comportamentos constantes nesta ficha de avaliação, NÃO cabendo a expressão "NÃO OBSERVADO";

A avaliação final da Ficha de Avaliação de Desempenho Profissional, resultará em uma nota numérica final que corresponderá aos seguintes conceitos: I- Insuficiente (I): nota final de 0,25 a 2,99; II - Regular (R): nota final de 3,00 a 3,60; III - Bom (B): nota final de 3,61 a 4,50; IV - Muito bom (MB): nota final de 4,51 a 5,50;

O avaliador que atribuir nota final inferior a 03 (três) ou superior a 5,50 (cinco e cinquenta) deverá justificar os motivos de sua avaliação.

Legenda:

0,25	Demonstrou raramente ou não demonstrou.
0,50	Demonstrou algumas vezes
0,75	Demonstrou na maioria das vezes
1,00	Demonstrou quase sempre ou sempre

Habilidades, competências e valores**1. CAPACIDADE DE TRABALHO**

Capacidade de atingir os resultados com o emprego dos recursos disponíveis

Mensuração

Comportamentos esperados	Demonstrou raramente ou não demonstrou	Demonstrou algumas vezes	Demonstrou na maioria das vezes	Demonstrou quase sempre
	0,25	0,50	0,75	1,00
1.1	Demonstra cumprir suas tarefas com dedicação e perseverança			
1.2	Demonstra empenhar-se por concluí-las nos prazos estabelecidos			
1.3	Demonstra determinação e entusiasmo e mantém-se produtivo, mesmo em situação de ações complexas			
1.4	Demonstra capacidade de atingir os resultados práticos, com o emprego dos			

	recursos disponíveis, no exercício de suas atribuições				
1.5	Demonstra contribuir para o alcance dos objetivos de sua área de atuação				
1.6	Demonstra-se solícito para o exercício de tarefas necessárias ao melhor cumprimento da missão do órgão onde está lotado				
Total do item avaliado					

Habilidades, competências e valores					
2. LIDERANÇA					
Capacidade de comandar, coordenar, gerenciar e desenvolver trabalhos em equipe, demonstrada pela influência que suas ações e palavras exercem sobre as pessoas					
Mensuração					
Comportamentos esperados		Demonstrou raramente ou não demonstrou	Demonstrou algumas vezes	Demonstrou na maioria das vezes	Demonstrou quase sempre
		0,25	0,50	0,75	1,00
2.1	Demonstra ter iniciativa, identificando oportunidades, agindo proativamente				
2.2	Demonstra atuar com serenidade e equilíbrio diante de situações adversas				
2.3	Demonstra comprometimento no atendimento das				
	necessidades de seus comandados				
2.4	Demonstra ser respeitado e admirado por seus pares e subordinados				
2.5	Demonstra ser diligente na avaliação das qualidades e limitações de seus subordinados encorajando o desenvolvimento e o amadurecimento destes				
2.6	Demonstra capacidade de coordenar e comandar equipes, compartilhando os sucessos e recompensas adquiridas do trabalho coletivo, sem se eximir de assumir suas responsabilidades				
Total do item avaliado					

--	--

Habilidades, competências e valores					
3. DECISÃO					
Capacidade de analisar fatos, situações e escolher com discernimento a alternativa de solução mais adequada nas diversas situações de trabalho sob sua responsabilidade					
Mensuração					
Comportamentos esperados		Demonstrou raramente ou não demonstrou	Demonstrou algumas vezes	Demonstrou na maioria das vezes	Demonstrou quase sempre
		0,25	0,50	0,75	1,00
3.1	Demonstra, no processo decisório, optar pela ação mais adequada aos interesses da Administração Pública				
3.2	Demonstra a capacidade de analisar riscos que possam resultar na decisão a ser tomada, buscando minimizá-los durante a ação de desencadeada.				
3.3	Demonstra capacidade de decidir com agilidade, observando os parâmetros da legalidade e do bem comum				
3.4	Demonstra criatividade no enfrentamento dos desafios e, diante de situações imprevistas e inesperadas, reajusta seus procedimentos de forma a reduzir a incidência de riscos ao comprometimento dos objetivos estabelecidos				
3.5	Demonstra ser oportuno na tomada de decisão, evitando prejuízos à Administração				
3.6	Demonstra priorizar a tomada de decisão compartilhada.				
Total do item avaliado					

Habilidades, competências e valores	
4. SENSO DE JUSTIÇA E PROMOÇÃO DO BEM ESTAR	
Capacidade de promover o bem estar da equipe e/ou pessoas, regulada por uma concepção comum de justiça, de forma estável e sem influências indevidas	
Mensuração	

Comportamentos esperados		Demonstrou raramente ou não demonstrou	Demonstrou algumas vezes	Demonstrou na maioria das vezes	Demonstrou quase sempre
		0,25	0,50	0,75	1,00
4.1	Demonstra considerável senso de justiça na apreciação de atos e mérito dos subordinados				
4.2	Demonstra capacidade de julgar os iguais com impessoalidade e isonomia				
4.3	Demonstra preocupação com a prática de bons exemplos, visando convencer o subordinado ao exercício da justiça.				
4.4	Demonstra capacidade de fundamentar seu julgamento com coerência, baseando-se em critérios científicos e de legalidade				
4.5	Demonstra ser diligente pela prática do que é correto e impessoal, visando favorecer a construção de uma instituição justa				
4.6	Demonstra, espontaneamente, a capacidade de reconhecer e/ou reparar os próprios erros				
Total do item avaliado					

Habilidades, competências e valores					
5. CAPACIDADE DE DIREÇÃO E CONTROLE					
Capacidade de conduzir processos gerenciais e administrativos de forma a atingir os resultados desejados, por meio das pessoas.					
Mensuração					
Comportamentos esperados		Demonstrou raramente ou não demonstrou	Demonstrou algumas vezes	Demonstrou na maioria das vezes	Demonstrou quase sempre
		0,25	0,50	0,75	1,00
5.1	Demonstra capacidade de planejar ações, definindo objetivos e estabelecendo metas claras e exequíveis				
5.2	Demonstra a capacidade de definir os procedimentos e as				
	condições que envolvem a execução das tarefas a serem cumpridas.				

5.3	Demonstra empregar as pessoas e os recursos disponíveis sejam eles, logísticos ou financeiros, alocando-os da melhor forma e de acordo com o planejamento estabelecido				
5.4	Demonstra atribuir missões compatíveis com a habilitação do subordinado				
5.5	Demonstra coordenar o desenvolvimento dos trabalhos intervindo quando necessário				
5.6	Demonstra avaliar se os resultados alcançados coincidem com os objetivos e metas estabelecidos				
Total do item avaliado					

Habilidades, competências e valores					
6. ATITUDE POLICIAL MILITAR					
Comprometimento do oficial com os deveres, valores e princípios da ética institucional, em especial a lealdade, a probidade, a verdade, a responsabilidade e o sentimento do dever, com vistas à consecução da disciplina policial militar					
Mensuração					
Comportamentos esperados		Demonstraramente ou não demonstrou	Demonstrou algumas vezes	Demonstrou na maioria das vezes	Demonstrou quase sempre
		0,25	0,50	0,75	1,00
6.1	Demonstra praticar a verdade, a lealdade, a probidade e a responsabilidade como fundamentos da dignidade pessoal				
6.2	Demonstra ser franco e expõe com propriedade suas opiniões, mesmo que contrárias ao desejo ou a visão do grupo ou do chefe, resguardando os princípios da disciplina e da boa educação				
6.3	Demonstra assumir a responsabilidade por suas ações e omissões				
6.4	Demonstra exercer sua autoridade, respeitando os direitos dos seus subordinados e exigindo o cumprimento de seus deveres institucionais				
6.5	Demonstra proceder conforme as normas que regem a PMPA, preservando valores institucionais, exercitando a visão crítica e a criatividade				

6.6	Demonstra dedicação ao cumprimento do dever, empenhando-se pela qualidade de suas ações				
Total do item avaliado					

Habilidades, competências e valores				
7. CONFIABILIDADE PROFISSIONAL				
Grau de confiança que desperta, em razão do seu desempenho funcional e postura militar, refletindo o grau de credibilidade do profissional militar				
Mensuração				
Comportamentos esperados	Demonstrou raramente ou não demonstrou	Demonstrou algumas vezes	Demonstrou na maioria das vezes	Demonstrou quase sempre
	0,25	0,50	0,75	1,00

7.1	Demonstra que a missão que lhe for atribuída será bem cumprida, sem a necessidade de supervisão ou fiscalização				
7.2	Demonstra praticar ações alinhadas aos objetivos institucionais.				
7.3	Demonstra ser respeitado em razão de sua inteligência, conhecimentos, experiência e postura profissional				
7.4	Demonstra ser pró-ativo na solução de problemas, antecipando-se a eles, respondendo com presteza, agilidade e prontidão				
7.5	Demonstra ser discreto em suas atitudes e no trato de assuntos que, por sua natureza, devam ter difusão restrita a um ambiente limitado				
7.6	Demonstra confiabilidade em razão da maneira pela qual assessora seus superiores e orienta seus pares e subordinado				
Total do item avaliado					

Habilidades, competências e valores					
8. CONHECIMENTO E HABILIDADE TÉCNICO-PROFISSIONAL					
Potencial técnico-profissional e capacidade de buscar novos conhecimentos, mantendo-se em constante preparação intelectual refletido no desempenho profissional					
Mensuração					
Comportamentos esperados		Dem onstr ou rara ment e ou não demo nstro u	Dem onstr ou algu mas veze s	Dem onstr ou na maio ria das veze s	Dem onstr ou quas e semp re
		0,25	0,50	0,75	1,00
8.1	Demonstra possuir conhecimento necessário ao exercício de suas atribuições funcionais				
8.2	Demonstra capacidade de aplicar seus conhecimentos teóricos e experiências no desenvolvimento de casos concretos relacionados as suas atividades funcionais				
8.3	Demonstra se empenhar na ampliação e atualização de seus conhecimentos, visando o auto-aperfeiçoamento profissional				
8.4	Demonstra aprender com facilidade novas técnicas, compreende os novos conceitos e procedimentos relacionados à sua atividade funcional				
8.5	Demonstra capacidade de comunicação oral e escrita, que possibilite a transmissão das ideias de forma clara, concisa e precisa, em observâncias às normas da linguagem culta, ajustada e acessível ao público alvo				
8.6	Demonstra capacidade de apresentar ideias inovadoras e pertinentes para o aumento da eficiência das tarefas executadas				
Total do item avaliado					

--	--

Campo destinado a justificativa de nota inferior a 3,00 (três) ou superior a 5,50 (cinco e cinquenta)

Quartel em _____ de _____ de _____

NOME – POSTO DO OFICIAL AVALIADOR

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO DE POTENCIAL E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DE OFICIAL – ANEXO II(PELA CPO)

NOME:

POSTO:

QUALIFICAÇÃO:

PERIODO NO POSTO:

Eixos	Itens	Específicos	Valores	Quantidade	Total	Pont. Máx.
-------	-------	-------------	---------	------------	-------	------------

Pontuações Positivas

1. Experiencia profissional no posto atual	1.1 Tempo exercendo funções previstas 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)		0,20			
2. Atividades acadêmicas e de pesquisas institucionais no posto atual	2.1 Obras literárias e manuais profissionais homologados		0,25			1
	2.2 Habilitação para o exercício da docência policial militar – 30h/a (por ano)	Instrutor	0,25			1,0
	3.1 Curso de Carreira (requisito para a promoção)					

3. Qualificação profissional ao longo da carreira	CAO (Para promoção a MAJ e TEN CEL)	MB	2,0			2	
		B	1,5				
	CSP (Para promoção a CEL)	MB	2,0				
		B	1,5				
	3.2 Titulações Acadêmicas (não obrigatórias a Carreira)						
	Pós-Doutorado		2,0			5,2	
	Doutorado		1,7				
	Mestrado		1,0				
	Pós-Graduação lato sensu		0,50				
4. Medalhas e Condecorações	Ordem do Mérito Grão Pará		0,20			2,0	
	Barros e Arouck		0,30				
	Ordem do Mérito Cel Fontoura		0,30				
	Mérito Tiradentes		0,20				
	Sotero de Meneses		0,50				
	Gen. Ferreira Coelho	1 Rosa Heráldica		0,25			
		2 Rosa Heráldica		0,50			
		3 Rosa Heráldica		1,0			
	Tempo de Serviço	10 anos		0,20			
		20 anos		0,30			
	Láurea do Mérito Pessoal		0,10				
Total de Pontos Positivo							
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 transitada		2,5			-	
	em julgado						
Total de Pontos Negativos							
Total de Pontos							

Quartel em Belém-PA, ____ de _____ de ____

SECRETÁRIO

Orientações para o preenchimento:

a) 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 no posto do Oficial;

b) Os itens avaliados no Eixo 2, referentes às obras literárias e manuais profissionais, deverão ser homologados pelo Comandante Geral;

c) O item avaliado no Eixo 2, referente à habilitação para o exercício da docência policial militar deverá ser comprovado por meio de declaração da Diretoria de Ensino e Instrução da Polícia Militar ou do Instituto de Ensino de Segurança do Pará, de que o oficial ministrou no mínimo trinta horas-aula por ano nos cursos de formação de oficiais (CFO), formação de praças (CFP), Adaptação de Oficiais (CADO), Habilitação de Oficiais (CHO), Adaptação de Sargentos (CAGS), Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS) e superior de polícia (CSP);

d) No Eixo 3 (Qualificação Profissional) do Anexo II referente ao item 3.1, atribuir-se-á pontuação apenas ao curso exigido como requisito para a promoção a que concorre;

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

f) Os cursos de pós-graduação mencionados no Eixo 3 (Qualificação Profissional) do Anexo II, referente ao item 3.2, não incluem aqueles que constituem requisito para o ingresso na Corporação ou para a ascensão na carreira;

g) Para as Medalhas Ordem do Mérito Grão Pará, Gen. Ferreira Coelho e de Tempo de Serviço, atribuir-se-á pontuação referente ao último agraciamento de cada comenda;

h) As únicas medalhas e condecorações consideradas para a somatória de pontos são as previstas no Anexo II deste decreto.

i) O total de pontos atribuídos para cada item ou grupo de itens dos eixos constantes do Anexo II deste decreto não pode exceder ao respectivo limite estabelecido na coluna de Pontuação Máxima;

j) Não há pontuação máxima para as punições disciplinares e condenações penais aplicadas ao Oficial avaliado;

Quartel em Belém-PA, ____ de _____ de _____

Presidente da CPO

Membro

Membro

Membro

ANEXO III
CRONOGRAMA DE EVENTOS DA COMISSÃO DE PROMOÇÃO DE OFICIAIS – PMPA

PROVIDENCIAS	PROMOÇÕES DE 21 DE ABRIL			PROMOÇÕES DE 25 DE SETEMBRO		
	OP M	CPO	GOVERNADOR	OP M	CPO	GOVERNADOR
1. Encerramento das alterações dos Oficiais para organização dos QAA e QAM	31/12				31/05	
2. Remessa a CPO PM das Folhas de Alterações e Ficha de Avaliação	10/01			10/06		
3. Fixação dos limites para organização dos QA	31/12	31/12		31/05	31/05	
4. Elaboração da Ficha de Avaliação de Potencial e Experiência Profissional pela CPO		Até 31/01			Até 30/06	
5. Remessa das Atas de Inspeção de Saúde e TAF a CPO	Até 31/01			Até 30/06		
6. Remessa dos Quadros de Acesso à aprovação do Comandante Geral da Corporação	Até 21/02	Até 21/02		Até 21/07	Até 21/07	
7. Publicação dos Quadros de Acesso		Até 01/04			Até 01/09	
8. Cômputo de vagas a preencher		01/04			01/09	
9. Remessa das propostas de promoção por Antiquidade e Merecimento ao Cmt Geral da Corporação		Até 10/04			Até 14/09	
10. Promoções			21/04			25/09