

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.

§ 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.

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 previsto no Art. 22, inciso I, alínea "c", da Lei nº 8.388, de 22 de setembro de 2016 deve ser justificado e inserido 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 cômputo 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 contar da 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.