

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 - B - 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:

- experiência profissional na graduação atual;
- atividades acadêmicas e de pesquisas institucionais na graduação atual;
- qualificação profissional ao longo da carreira;
- medalhas e condecorações ao longo da carreira;

II - pontos negativos para os seguintes eixos:

- punições disciplinares ao longo da carreira;
- 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.

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

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 atribui ao 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 Belém-PA, de de 2015.

CIENTE DO CANDIDATO

SECRETÁRIO