

NORMA EDUCACIONAL

Nº 028

Institui as Normas para a Concessão de Premiações e Recompensas aos alunos e alunas em cursos, estágios ou treinamentos nos Órgãos Executivos de Ensino e dá outras providências.

14 de agosto de 2024.

TIPO DA NORMA

NE

Publicado em BICE PM Nº 0071 de 06 de setembro de 2024.

Referência(s): Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB - Lei nº 9394/96, de 20 de dezembro de 1996; Resolução 0001/2009 - GCG, datada de 10 de fevereiro de 2009, BOL nº 0024, de 11 de fevereiro de 2009; Norma Educacional nº 001, versão 2.0 publicada no BOL nº 0154, de 14 de agosto de 2024.

VERSAO:
2.0

Esta Norma REVOGA a NE Nº 037, versão 1.1 datada de 24 de agosto de 2021, publicada no BICE nº 0100/21

1. FINALIDADE

Regulamentar as Normas para Concessão de Premiações e Recompensas aos alunos matriculados em cursos, estágios e treinamentos militares no âmbito de todo o Sistema de Ensino da Polícia Militar da Paraíba.

2. ABRANGÊNCIA

Abrange o Centro de Educação da Polícia Militar (CEPM) e todos os Órgãos Executivos de Ensino (OEE's) da Polícia Militar da Paraíba que estejam executando atividades de educação em todos os seus níveis e modalidades, exceto os Colégios da Polícia Militar.

3. CONCEITOS BÁSICOS

a. **Disciplina** - é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

b. **Hierarquia** - é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade.

c. **Justiça** - 1. é a ação de reconhecer os direitos de alguém a alguma coisa, de atender às suas reclamações, às suas queixas etc. 2. poder de decidir sobre os direitos de cada um, de premiar e de punir.

d. **Merecimento** - 1. qualidade que torna alguém digno de prêmio. 2. condições ou requisitos que tornam uma pessoa digna de apreço

e. **Elogio** - do grego “*eulogio*” é o enaltecimento de uma qualidade ou virtude de algo ou alguém. É uma ferramenta educacional utilizada também para motivar outras pessoas, aumentar sua autoestima ou corrigir um defeito. No âmbito empresarial, o elogio é a ação que reconhece, de modo não financeiro, formal e geralmente publicamente, desempenho e atos de destaque da pessoal e/ou grupo de trabalho.

4. AMPARO LEGAL

Resolução Nº 0001/2009 - GCG, datada de 10 de fevereiro de 2009 e publicada em Bol PM Nº 0027 de 11 de fevereiro de 2009.

Norma Educacional nº 001, versão 2.0 publicada no BOL nº 0154, de 14 de agosto de 2024.

5. DOS PROCEDIMENTOS

CAPÍTULO I **CONSIDERAÇÕES GERAIS**

Art. 1º. A presente Norma tem por finalidade, regular a concessão de Premiações e Recompensas aos(as) alunos(as) em curso, estágio ou treinamento com vistas a:

I - premiar e recompensar os (as) melhores alunos (as) em curso, estágio ou treinamento nos diversos Órgãos Executivos de Ensino (OEE's) do Centro de Educação;

II - reconhecer e destacar aqueles (as) cuja atuação repercuta positivamente no grupo a que pertençam;

III - elevar o moral dos (as) alunos (as) através do reconhecimento das ações destacadas que venham a servir de modelo para o grupo tendo como elemento básico a motivação.

§1º. São competentes para aplicar concessão de Premiações e Recompensas aos(as) alunos(as) em curso, estágio ou treinamento as seguintes autoridades:

I - Comandante da Unidade, Comandante ou Coordenador do OEE;

II - Subcomandante da Unidade, Subcomandante ou Subcoordenador do OEE; e

III - Comandante do Corpo de alunos ou Coordenador do pelotão.

§2º. Qualquer militar, quando julgar necessário, poderá propor por escrito às autoridades previstas no parágrafo anterior a concessão de Premiações e Recompensas aos alunos e alunas em curso, estágio ou treinamento nos OEE's, que será devidamente julgada e avaliada pelas autoridades previstas no parágrafo anterior.

§3º. Estão sujeitos a presente Norma, alunos (as) matriculados (as) no Curso de Formação de Oficiais (CFO), no Curso de Formação de Soldados (CFSD) no Curso de Habilitação de Oficiais (CHO), no Curso de Formação de Sargentos (CFS), no Curso de Habilitação de Sargentos (CHS), no Curso de Formação de Cabos (CFC), no Curso de Habilitação de Cabos (CHC), quando previsto na resolução do programa, no Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP), no Curso de Aperfeiçoamento em Segurança Pública (CASP) e Cursos de Especialização e Estágios Operacionais executados no âmbito de todo o Sistema de Ensino da Polícia Militar da Paraíba (SISTEM).

CAPÍTULO II

DA CONCESSÃO DE RECOMPENSAS E PREMIAÇÕES

Seção I

Definições e Especificações

Art. 2º. Recompensas constituem benefícios materiais e morais, definidos em legislação específica, concedidos aos alunos e alunas em curso, estágio ou treinamento nos OEE's do Centro de Educação.

Art. 3º. São consideradas Recompensas de acordo com esta Norma:

- I - elogio nos termos do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar (RDPM);
- II - referência elogiosa; e
- III - dispensa do serviço;

Art. 4º. Premiações constituem honras ao mérito que visam destacar conduta individual, do(a) aluno(a) que tenha se sobressaído sobre todos os demais, fruto do seu elevado grau de desempenho cognitivo e desembaraço físico, coragem e profissionalismo.

Art. 5º. São consideradas Premiações para efeito de aplicação desta Norma:

- I - certificados de Honra ao Mérito;
- II - distinção individual ou coletiva;
- III - dispensa do cumprimento de punição escolar; e
- IV - fato observado positivamente (FO⁺).

Art. 6º. Para a concessão de Recompensas e Premiações as autoridades integrantes dos OEE's devem, nos diversos níveis, atentar para os seguintes princípios:

- I – razoabilidade;
- II – proporcionalidade;
- III – individualidade;
- IV – oportunidade;
- V – merecimento;
- VI – justiça.

Art. 7º. Os princípios previstos no artigo anterior são assim conceituados:

I – razoabilidade: Será proporcional ao fato gênese, aplicável de forma razoável e pertinente ao caso em concreto;

II – proporcionalidade: a Recompensa ou a Premiação será proporcional ao fato gerador, devendo considerar o nível de relevância de cada um e atendidas às peculiaridades e a intensidade da ação do militar em cada caso;

III – individualidade: cada militar a ser recompensado deverá receber o prêmio na exata medida da sua participação no fato gerador da recompensa, garantindo a distinção que cada um merece segundo o seu envolvimento ou comprometimento com o resultado positivo alcançado;

IV – oportunidade: a Recompensa ou Premiação será concedida no momento certo, de modo a tornar-se fator de motivação, satisfação e elevação do moral de tropa, devendo ser concretizada o mais próximo possível do fato gerador;

V - merecimento: a concessão de Recompensa ou Premiação será precedida de análise acurada da situação motivadora e demais circunstâncias que influenciaram a ação ou atividade desempenhada, evitando-se concessões coletivas e benefícios a quem não os mereça.

VI - justiça: os comandantes, nos diversos níveis, deverão manter um acompanhamento permanente dos seus comandados para que no ato da concessão de uma Recompensa ou Premiação todos os requisitos sejam analisados com apurado critério, de forma a propiciar o alcance da justiça neste ato.

Art. 8º. Para os fins de registro e cumprimento desta Norma, a ficha disciplinar do aluno deverá conter os conceitos abaixo definidos:

I - Registros exemplares: aqueles em que se verifique supremacia de registros positivos e que estejam comprometidos com aspectos fundamentais de hierarquia e disciplina;

II - atividades relevantes: aquelas que produzam repercussões positivas à Instituição, perante o público interno e externo, com indiscutível reconhecimento pela sociedade;

III - conduta exemplar: aquela que destaque valores profissionais, familiares e sociais na vida cotidiana do militar;

IV - bons e leais serviços: cumprimento dos deveres profissionais e compromisso com a preservação da Instituição e dos seus valores.

Seção II Do Elogio

Art. 9º. O elogio é a maior recompensa que a autoridade pode conceder ao seu subordinado sendo, preferencialmente, uma concessão individual.

Parágrafo único - O elogio de que trata o *caput* deste artigo será concedido na forma prevista pelo RDPM.

Art. 10. O elogio pode ser individual ou coletivo.

§1º. O elogio individual, que coloca em relevo as qualidades morais e profissionais, somente poderá ser formulado a Policiais Militares que se hajam destacado do resto da coletividade no desempenho de ato de serviço ou ação meritória. Os aspectos principais que devem ser abordados são os referentes ao caráter, coragem, desprendimento e inteligência, às condutas civis e Policial Militar.

§2º. O elogio coletivo visa a reconhecer e a ressaltar um grupo de Policiais Militares, ou fração de tropa ao cumprir destacadamente uma determinada missão.

Seção III Da Referência Elogiosa

Art. 11. As referências elogiosas devem ser registradas em ficha e lidas verbalmente na frente de todos que compõem o OEE àqueles que venham a se destacar de forma momentânea sobre os demais, pelas suas distintas qualidades profissionais no desempenho de suas ações como aluno (a).

Seção IV Da Dispensa do Serviço

Art. 12. As dispensas de serviço são autorizações concedidas ao Policial Militar para o afastamento total do serviço, em caráter temporário.

§ 1º. As dispensas de serviço podem ser concedidas ao Policial Militar como recompensa pelos bons serviços prestados.

§ 2º. As dispensas de serviço serão concedidas sem prejuízo para o atendimento das demandas operacionais e não implicará em reposição posterior do serviço.

§ 3º. O(A) aluno(a) que for agraciado(a) com a Dispensa de Serviço, poderá caso deseje e a critério do comandante, converter a referida recompensa em Fato Observado Positivamente (FO⁺).

Seção V Dos Certificados de Honra ao Mérito

Art. 13. Os certificados de Honra ao Mérito constituem-se em Premiações que tem por objetivo identificar e valorizar aqueles(as) alunos(as) cujo desempenho dentro e fora do meio acadêmico se destaca pelo elevado grau de profissionalismo e incessante busca pelo aprimoramento pessoal e profissional.

Seção VI Da Distinção Individual e Coletiva

Art. 14. A distinção individual ou coletiva destina-se aqueles militares que hajam se destacado do resto da coletividade de forma contínua pelo seu elevado grau de profissionalismo no desempenho em suas ações como aluno (a), serenidade no uso da força física, destreza e capacidade de atingir novas metas, além do rigor e da rapidez necessárias à tomada de decisão, destacando-se ainda pelo respeito aos superiores e generosidade para com os subordinados.

Art. 15. As distinções estão assim constituídas, de acordo com a dinâmica do OEE:

I – O (A) cadete melhor colocado (a) no Curso de Formação de Oficiais PM (“ZERO UM”), que é o Comandante do Corpo de Cadetes;

II – Aluno (a) Padrão (AP) do mês ou bimestre; e

III – Aluno (a) Destaque (AD) da semana ou quinzena.

Art. 16. As condições para a escolha do (a) cadete melhor colocado (a) no Curso de Formação de Oficiais PM (“ZERO UM”) são:

I – educando (a) melhor colocado (a) intelectualmente no curso após a publicação da ata do ano imediatamente anterior;

II – guardião (ã) do estandarte da Academia nas solenidades interna ou externa do OEE;

III - tem como encargo representar o Corpo de Alunos junto ao comando da APMCB e auxiliar os coordenadores.

§ 1º. São benefícios oferecidos ao cadete ou a cadete “ZERO UM” da APMCB:

I - precedência sobre os (as) demais alunos (as) do curso.

II - acesso direto ao comandante e subcomandante da APMCB e coordenador de curso;

III - local em sala de aula de destaque logo na primeira fila.

IV - agraciamento com o Brasão do Mérito Pessoal, segunda categoria, das mãos do Diretor do Centro de Educação e do diploma que se constitui no documento que oficializará a honraria.

§2º. O critério que deve ser observado para a escolha do (a) cadete “ZERO UM” é a média global do ano anterior em seu curso e Índice Disciplinar acima de 7,0 (sete) e caso o (a) primeiro(a) colocado (a) não atenda ao previsto neste parágrafo será escolhido(a) o(a) aluno(a) seguinte de maior média global que atenda aos respectivos critérios.

Art. 17. As condições para a escolha do (a) Aluno (a) Padrão (AP) do bimestre são:

I - escolhido dentre os (as) alunos (as) destaque do bimestre corrente com melhor pontuação obtida no período;

II – o (a) educando (a) que for escolhido cinco vezes consecutivas ou nove alternadas será elogiado (a) individualmente em Boletim.

III – o (a) aluno (a) padrão usará em seu braço direito um braçal conforme **Anexo II** com a indicação “ALUNO PADRÃO” e será agraciado pelo Comandante ou Coordenador do OEE com um certificado, e deverá entrar em forma sempre em local de destaque, salvo nas formaturas gerais, momento em que ficará ao lado dos oficiais e coordenadores de curso, estágio ou treinamento;

IV - a escolha do (a) “Aluno (a) Padrão” deverá ser anunciado (a) na formatura da primeira segunda feira do mês em curso e terá a sua condição registrada em (FD);

V - não poderá ser escolhido como aluno (a) padrão o educando (a) que tiver tido Medida Disciplinar Escolar (MDE) média no bimestre em curso e nem punição disciplinar nos últimos 90 (noventa) dias anteriores a data da escolha;

VI - não poderá ter obtido em nenhuma avaliação nota inferior a 7,0 (sete).

Parágrafo único. O (a) Aluno (a) que for escolhido 05 (cinco) vezes “Aluno (a) Padrão” em um mesmo ano ou período letivo, será agraciado com um elogio individual em boletim por apresentar relevantes qualidades morais e profissionais e que o fizeram destacar-se do resto da coletividade de forma positiva e significativa, cabendo ao (a) mesmo (a) requerer ao seu comandante imediato.

Art. 18. São condições para a escolha do (a) Aluno (a) Destaque (AD) da semana ou quinzena:

I – escolhido (a) entre os (as) alunos (as) com melhor pontuação na semana ou quinzena anterior em cada curso, estágio ou treinamento que o OEE esteja executando;

II – o (a) aluno (a) padrão usará em seu braço direito um braçal conforme **Anexo II** com a indicação “ALUNO(A) DESTAQUE” e será agraciado pelo Comandante ou Coordenador do OEE uma referência verbal elogiosa e entrará em forma logo atrás do seu chefe de turma;

III - a escolha do (a) “Aluno (a) Destaque” deverá ser anunciada na formatura do primeiro dia de aula semanal e terá a sua condição registrada em (FD);

IV - não poderá ser escolhido (a) como aluno (a) destaque o (a) educando (a) que tiver tido MDE grave na semana anterior e nem punição disciplinar nos últimos quarenta e cinco dias;

V - não ter obtido em nenhuma avaliação nota inferior a 7,0 (sete).

Art. 19. Constitui-se em Ação Meritória (AM) que podem ser praticadas pelos (as) alunos (as) em curso, estágio ou treinamentos:

I - palestras;

II - orientação voluntária aos subordinados e pares que lhe precedem;

III - ações social, coletiva ou individual;

IV - atos benficiares de demonstração de respeito e amor ao próximo; e

V - outros relacionados.

Parágrafo único. A ação meritória prevista no inciso I do *caput* deste artigo, quando se tratar de Trabalho Escolar Obrigatório (TEO) ou representação não contará para efeito de obtenção de FO+.

Seção VII

Da Dispensa do Cumprimento de Medida Disciplinar Escolar

Art. 20. A dispensa do cumprimento de Medida Disciplinar Escolar é concedida ao (a) aluno (a) quando em sua Ficha Disciplinar os registros referentes, as alterações exemplares, atividades relevantes, conduta exemplar e bons e leais serviços, contém elementos suficientes que permitam a dispensa.

Art. 21. Como forma de reconhecer pequenas melhorias no desempenho do militar às dispensas da revista do recolher e do pernoite serão efetuadas pelos integrantes previstos no §1º do artigo 1º desta Norma.

Seção VIII

Do Fato Observado Positivamente (FO+), Negativamente (FO-) e Neutro (FN)

Art. 22. Fato Observado Positivamente (FO+) realizado pelos (as) alunos (as) em curso, estágio ou treinamentos, constitui-se em qualquer ação ou acontecimento ocorrido sob determinadas circunstâncias visto por superior e que seja caracterizado por seu elevado grau de profissionalismo, atribuído e gerenciado nos termos desta Norma.

§1º. O(A) aluno(a) agraciado com FO+ terá acrescentado ao seu Índice Disciplinar o *score* correspondente ao grau do FO+ recebido conforme a tabela abaixo:

GRAU	PONTUAÇÃO
1	0,15
2	0,30
3	0,60
4	1,20

§2º. O FO+ poderá ser utilizado para anular MDE's cuja sanção ainda não tenha sido aplicada e terá validade até o final do ano letivo.

§3º. Os *scores* resultantes dos FO+ não utilizados para abonar as MDE's serão adicionados ao índice disciplinar do (a) aluno (a).

§4º. O (A) aluno que se encontrar com Índice Disciplinar igual a 10,0 (dez) e sendo agraciado com FO+, este ficará reservado e será somado ao ID assim que seu índice decair.

§5º. A doação de sangue não gerará FO+ e consequente melhora no índice disciplinar do (a) aluno(a), contudo pode ser usado para liberação de Sanção Escolar.

§6º. Após solicitação de anulação ou atenuação de MDE, mediante o uso de FO+ pelo (a) aluno (a), o subcomandante do OEE poderá ou não liberar do cumprimento da sanção escolar, contudo não haverá prejuízo da pontuação prevista em seu ID.

Art. 23. Fato Observado Negativamente (FO-) realizado pelos (as) alunos (as) em curso, estágio ou treinamentos, constitui-se em qualquer ação ou omissão ocorrida sob determinadas circunstâncias visto por superior ou precedente hierárquico e que seja caracterizado por seu baixo grau de profissionalismo, sendo-lhe responsabilizado de acordo com o Regimento Interno do Centro de Educação e o previsto na NE 034, em sua versão mais recente.

Art. 24. Fato Neutro (FN) realizado pelos (as) alunos (as) em curso, estágio ou treinamentos, constitui-se em qualquer ação ou omissão ocorrida sob determinadas circunstâncias visto por superior e que seja caracterizado por seu baixo grau de profissionalismo e por distanciarse dos valores e princípios almejados para sua formação.

Parágrafo único. Não será atribuído qualquer hipótese de fato neutro, a ação ou acontecimento visto por superior, que possa ser caracterizado de alguma forma como positivo.

CAPÍTULO III **DO ÍNDICE DISCIPLINAR (ID)**

Seção I Dos critérios de aferição do desempenho disciplinar

Art. 25. O Índice Disciplinar (ID) corresponde para todos os efeitos à média na Avaliação de Desempenho Disciplinar do (a) aluno (a), previsto no Regimento Interno do Centro de Educação (RICE) e constitui-se num referencial numérico do desempenho do (a) aluno (a) em curso, estágio ou treinamento para efeito de acompanhamento de seu desenvolvimento disciplinar, ético e moral pela coordenação a que estiver subordinado.

Parágrafo único. O Índice de que trata o *caput* deste artigo constituir-se-á em pré-requisito para efeito de aprovação ou reprovação dos (as) alunos (as) em curso, estágio ou treinamento nos termos do RICE, conjuntamente com o desempenho intelectual, não podendo ultrapassar 10,0 (dez).

Art. 26. Critérios que devem ser observados para a aferição do Índice Disciplinar (ID) dos (as) alunos(as) será realizado considerando-se fatores de desempenho descritos nesta Norma de forma complementar ao RICE e a NE 034, e que foram estabelecidos como padrões de desempenho desejáveis e esperados de todos(as) os(as) militares em curso, estágio ou treinamento, indistintamente.

Art. 27. O Índice Disciplinar é resultante do somatório dos *scores* das medidas disciplinares escolares, punições disciplinares previstas no RDPM e elogios individuais publicado em Boletim obtidos pelo (a) aluno (a) ao longo do curso, estágio ou treinamento e constituem-se num instrumento que visa aferir a capacidade do(a) militar, em especial o(a) aluno(a) em formação, de acolher em sua conduta e caráter os valores do sacerdócio policial militar, o respeito aos símbolos instituídos e a sua submissão às leis e regulamentos, bem como a hierarquia e a disciplina;

§1º. O índice de que trata o *caput* deste artigo será aferido segundo os critérios aqui estabelecidos nesta Norma, no RICE e na NE 034, e deverá ser controlado e registrado, impreterivelmente no Sistema de Gestão Educacional (SISGE), se possível através de gráficos, com o intuito de revelar o comprometimento do(a) educando(a) com o desenvolvimento e a melhoria de suas habilidades e aptidões para o exercício da função policial militar, características estas indispensáveis para o seu sucesso profissional e um consequente aperfeiçoamento da qualidade dos serviços prestados a sociedade.

§2º. Deverá ser implementado no Sistema de Gestão Educacional (SISGE) um módulo específico destinado ao acompanhamento do desempenho do militar em curso, estágio ou treinamento ao longo do seu período letivo. Nele serão registradas informações que possam subsidiar a aferição do desempenho do (a) aluno (a) ao final do curso, estágio ou treinamento.

Art. 28. São Fatores de Desempenho (FD) para obtenção do **Conceito de Desempenho** (CD) dos (as) alunos (as) matriculados (as) em curso, estágio ou treinamento, com seus respectivos conceitos:

FATOR	CONCEITO	PONTUAÇÃO
Essencial	São valores imprescindíveis e devem ter sido desenvolvidos no indivíduo desde a infância e reforçados ao longo da vida policial militar. Devem servir, também, para uma ação imediata do docente e coordenadores que identifique sua ausência, visando as providências que possibilitem o afastamento do instruendo, pelos meios regulamentares, disciplinares e/ou judiciais, em especial na formação do militar de carreira de qualquer quadro.	30
Básico	Constituem-se nos requisitos básicos que devem ser desenvolvidos e aprimorados em todos os policiais militares na formação inicial. São qualidades que envolvem, cada uma, comportamentos, atitudes e valores, que devem dar o embasamento e a direção para o desenvolvimento, aprimoramento e avaliação do seu desempenho profissional.	20
Qualidade	Caracteriza-se por realizar o trabalho com planejamento e organização, de acordo com os padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e buscando sempre a eficiência na utilização dos recursos disponíveis e a satisfação do usuário do serviço prestado.	15
Dedicação e Compromisso	Demonstra-se ao aplicar-se no desenvolvimento dos trabalhos com disponibilidade, responsabilidade, participação, aperfeiçoamento contínuo e visão global da instituição, enfatizando o cumprimento das metas de trabalho e da missão institucional.	15
Relacionamento Interpessoal	Entende-se por lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, influenciando-as construtivamente e demonstrando respeito à individualidade de cada um, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo.	10
Iniciativa e Criatividade	Caracteriza-se por tomar iniciativa e criar ideias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da Instituição, na falta de normas e processos previamente determinados, demonstrando senso crítico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimento.	10

Art. 29. Os conceitos dos Fatores de Desempenho, por sua natureza são eivados de valores nobres e de elevada moral e que pressupõem conduta ética ilibada, serão utilizados na aferição do desempenho através dos Quesitos de Desempenho.

Art. 30. Cada Fator de Desempenho é subdividido em Quesitos de desempenho que explicitam com objetividade e precisão o desempenho desejado do (a) militar em curso, estágio ou treinamento e os resultados esperados do seu trabalho.

Art. 31. Os Quesitos de Desempenho são aspectos que orientam a percepção e facilitam os registros de fatos concretos, práticas diárias, comportamentos, atitudes e esforços do (a) militar para a consecução dos resultados de trabalho.

Art. 32. Os graus de atendimento por sua vez são parâmetros utilizados para opinar, apreciar e julgar o efetivo desempenho nos Quesitos sob avaliação, sendo a pontuação dos graus de atendimento escalonada de acordo com o percentual máximo previsto para cada Quesito e destinase a quantificar os desempenhos avaliados.

Art. 33. É importante ressaltar que, durante a aferição do desempenho, deve-se inicialmente avaliar o grau de atendimento da expectativa de desempenho, através de seu conceito para, posteriormente, verificar a pontuação correspondente a seguir:

EXPECTATIVA DE ATENDIMENTO	PERCENTUAL MÁXIMO	CONCEITO ¹	SIGNIFICADO
Frequentemente supera a expectativa de desempenho	100%	A	EXCELENTE
Eventualmente supera a expectativa de desempenho	Maior ou igual que 70% e menor que 100%	B	MUITO BOM
Atende a expectativa de desempenho	Maior ou igual que 40% e menor que 70%	D	REGULAR
Não atende a expectativa de desempenho	Menor que 40%	E	INSUFICIENTE

Art. 34. Constituem-se em Quesitos de Desempenho para obtenção do (ID) dos (as) alunos(as) dos OEE's, além do previsto no RICE e na NE 034, com seus respectivos conceitos e os fatores a que estão relacionados:

FATOR ESSENCIAL <i>Score máximo: 30 pontos</i>		Grau de atendimento Máximo			
Quesito	Conceito	A 100%	B 70%	D 40%	E <40%
Honestidade	conduta que se caracteriza pelo respeito ao direito alheio, especialmente no que se refere à fraude e à mentira.	12	8,4	4,8	-12
Integridade	conduta orientada pelos valores morais e éticos próprios, da instituição e da sociedade em que vive.	10	7	4	-10
Lealdade	atitude de fidelidade a pessoas, grupos e instituições, em função dos ideais e valores que defendem e representam.	08	5,6	3,2	- 8

¹ Estes conceitos estão previstos na Norma Educacional 002

FATOR BÁSICO <i>Score máximo: 20 pontos</i>		Grau de atendimento Máximo			
Quesito	Conceito	A 100%	B 70%	D 40%	E <40%
Auto aperfeiçoamento (atitude para aprendizagem)	disposição ativa para mobilizar seus recursos internos, visando aprimorar e atualizar seus conhecimentos.	05	3,5	2	- 05
Civismo	capacidade de fazer valer os direitos e cumprir com os deveres de cidadão.	02	1,4	0,8	- 02
Espírito de Corpo	sentimento de identificação com os valores e tradições da organização e/ou do grupo, gerando interações positivas de apoio mútuo, que se prolongam no tempo.	07	4,9	2,8	- 07
Idealismo	representação dos sentimentos mais nobre em uma linha de conduta voltada para as causas em que acredita e para os princípios que adota.	03	2,1	1,2	- 03
Patriotismo	atitude de amor à Pátria, ao Estado e respeito aos símbolos e às instituições nacionais e estaduais.	03	2,1	1,2	- 03

FATOR QUALIDADE <i>Score máximo: 15 pontos</i>		Grau de atendimento Máximo			
Quesito	Conceito	A 100%	B 70%	D 40%	E <40%
Administração de Conflitos	capacidade de enfrentar e resolver situações de conflito com equilíbrio e segurança para si e para outrem.	1,5	1,1	0,6	- 1,5
Apresentação	capacidade de demonstrar atitudes e porte condizentes com os padrões militares.	1,2	0,8	0,5	- 1,2
Autoconfiança	capacidade de demonstrar segurança e convicção em suas atitudes, nas diferentes circunstâncias.	1	0,7	0,4	- 1
Autocrítica	capacidade de avaliar as próprias potencialidades e limitações frente à ideias, sentimentos e/ou ações.	1	0,7	0,4	- 1
Coerência	capacidade de agir em conformidade com as próprias ideias e valores, em qualquer situação.	1	0,7	0,4	- 1
Conhecimento Técnico	capacidade de demonstrar na prática competência técnica, saber fazer.	1,4	1,0	0,6	- 1,4
Dinamismo	capacidade de atuar ativamente com intenção determinada.	0,8	0,6	0,3	- 0,8
Flexibilidade	capacidade de reformular planejamentos e comportamentos,	1	0,7	0,4	- 1

	com prontidão, diante de novas exigências.				
Imparcialidade	capacidade de julgar, com isenção, sem se envolver emocionalmente.	1,4	1,0	0,6	- 1,4
Meticulosidade	capacidade de agir atendo-se a detalhes significativos.	0,8	0,6	0,3	- 0,8
Objetividade	capacidade de destacar o fundamental do supérfluo para a realização de uma tarefa ou solução de um problema.	0,8	0,6	0,3	- 0,8
Organização	capacidade de desenvolver atividades de forma sistemática e eficiente.	0,8	0,6	0,3	- 0,8
Perspicácia	capacidade de perceber, pronta e integralmente, os detalhes de uma situação ou problema, seus significados práticos e implicações.	0,7	0,5	0,3	- 0,7
Resistência	capacidade de suportar, pelo maior tempo possível, a fadiga resultante de esforços físicos e/ou mentais, mantendo a eficiência.	1,2	0,8	0,5	- 1,2
Sobriedade	capacidade de agir com austeridade em relação a hábitos, costumes e procedimentos na vida particular e profissional.	0,4	0,3	0,2	- 0,4

FATOR DEDICAÇÃO E COMPROMISSO <i>Score máximo: 15 pontos</i>		Grau de atendimento Máximo			
Quesito	Conceito	A 100%	B 70%	D 40%	E <40%
Abnegação	capacidade de renunciar aos interesses pessoais em favor da instituição, grupos e/ou pessoas.	1,2	0,8	0,5	- 1,2
Adaptabilidade	capacidade de se ajustar apropriadamente às mudanças de situações.	1,2	0,8	0,5	- 1,2
Combatividade	capacidade de lutar, sem esmorecer, pelas ideias e causas em que acredita ou por aquelas sob sua responsabilidade.	1	0,7	0,4	- 1
Competitividade	capacidade de disputar, simultaneamente, com outrem, visando um objetivo.	0,8	0,6	0,3	- 0,8
Coragem	capacidade para agir de forma firme e destemida, diante de situações difíceis e perigosas, seguindo as normas de segurança.	1,2	0,8	0,5	- 1,2
Decisão	capacidade de optar pela alternativa mais adequada, em tempo útil e com convicção.	1,2	0,8	0,5	- 1,2
Dedicação	capacidade de realizar, espontaneamente, atividades com	1,2	0,8	0,5	- 1,2

	empenho e entusiasmo.				
Disciplina	capacidade de proceder conforme normas, leis e regulamentos que regem a instituição.	1,2	0,8	0,5	- 1,2
Disciplina Intelectual	capacidade de adotar e defender a decisão superior e/ou do grupo mesmo tendo opinião em contrário.	1,2	0,8	0,5	- 1,2
Discrição	capacidade de manter reserva sobre fatos de seu conhecimento que não devam ser divulgados.	0,7	0,5	0,3	- 0,7
Equilíbrio Emocional	capacidade de controlar as próprias reações para continuar a agir, apropriadamente, nas diferentes situações.	1,2	0,8	0,5	- 1,2
Persistência	capacidade de manter-se em ação continuadamente, a fim de executar uma tarefa vencendo as dificuldades encontradas.	0,8	0,6	0,3	- 0,8
Responsabilidade	capacidade de cumprir suas atribuições assumindo e enfrentando as consequências de suas atitudes e decisões.	0,8	0,6	0,3	- 0,8
Rusticidade	capacidade de adaptar-se a situações de restrição e/ou privação, mantendo a eficiência.	0,6	0,4	0,2	- 0,6
Zelo	capacidade de cuidar dos bens móveis e imóveis que estão ou não sob sua responsabilidade.	0,7	0,5	0,3	- 0,7

FATOR RELACIONAMENTO INTERPESSOAL <i>Score máximo: 10 pontos</i>		Grau de atendimento Máximo			
Quesito	Conceito	A 100%	B 70%	D 40%	E <40%
Camaradagem	capacidade de estabelecer relações amistosas com superiores, pares e subordinados.	1	0,7	0,4	- 1
Civilidade	capacidade de agir de acordo com as normas que regem as relações interpessoais.	1	0,7	0,4	- 1
Comunicabilidade	capacidade de relacionar-se com outros por meio de ideias e ações.	1	0,7	0,4	- 1
Cooperação	capacidade de contribuir espontaneamente para o trabalho de alguém e/ou de uma equipe.	1	0,7	0,4	- 1
Direção	capacidade de conduzir e coordenar grupos e/ou pessoas, na consecução de determinado objetivo.	1,2	0,8	0,5	- 1,2
Liderança	capacidade de dirigir, orientar e propiciar modificações nas atitudes dos membros de um grupo, visando	1,2	0,8	0,5	- 1,2

	atingir os propósitos da instituição.				
Persuasão	capacidade de convencer pessoas a adotarem ideias ou atitudes que sugere.	1	0,7	0,4	- 1
Sensibilidade	capacidade de perceber e compreender o ambiente, as características e sentimentos de pessoas e/ou grupos, buscando atender aos seus interesses e necessidades.	0,8	0,6	0,3	- 0,8
Sociabilidade	capacidade de estabelecer interação com as pessoas propiciando um ambiente cordial.	0,9	0,6	0,4	- 0,9
Tolerância	capacidade de respeitar e conviver com ideias, atitudes e comportamentos diferentes dos seus.	0,9	0,6	0,4	- 0,9

FATOR INICIATIVA E CRIATIVIDADE <i>Score máximo: 10 pontos</i>		Grau de atendimento Máximo			
Quesito	Conceito	A 100%	B 70%	D 40%	E <40%
Criatividade	capacidade de produzir novos dados, ideias e/ou realizar combinações originais, na busca de uma solução eficiente e eficaz.	3	2,1	1,2	- 3
Iniciativa	capacidade para agir, de forma adequada e oportuna, sem depender de ordem ou decisão superior e sem ultrapassar sua esfera de atribuições.	4	2,8	1,6	- 4
Previsão	capacidade de antecipar-se a fatos e situações, antevendo alternativas viáveis, de modo a evitar e/ou eliminar possíveis falhas na execução de uma tarefa.	3	2,1	1,2	- 3

Art. 35. A Comissão de Análise de Desempenho (CAD) deverá, **ao final da primeira metade e antes do final da segunda metade do ano letivo** do curso, estágio ou treinamento avaliar o atendimento dos Quesitos, podendo atribuir graus quando necessário, que resultará em um “CONCEITO” conforme estabelece artigo 33 desta NE.

§ 1º. Não haverá, em hipótese alguma, conversão de Fato Observado Positivamente (FO+) em Conceito.

§ 2º. Nos casos em que o (a) aluno (a) apresentar em sua conduta ou caráter, característica ou traço contrário aos Quesitos aqui propostos, a pontuação que lhe for atribuída deverá ser negativa, exceto os Quesitos que compõem o Fator Essencial, sendo os demais quesitos realizadas no mínimo duas avaliações no termos do artigo 35 desta norma.

§ 3º. Para os Cursos, Estágios e Treinamentos com duração inferior a 02 (dois) meses, não será cobrada a Avaliação de Desempenho previsto nesta NE. Já para aqueles com duração superior a dois meses e inferior a 06 (seis) será realizada apenas uma avaliação.

§ 4º. Quando não for possível efetuar a avaliação dos quesitos propostos no artigo 34 desta NE, será registrado na ficha do(a) aluno(a) como “NÃO OBSERVADO” (N/O)

Art. 36. Os Quesitos contidos no Fator Essencial constituem valores imprescindíveis para a vida policial militar, a sua ausência ou *desempenho inferior a 40%* deve ensejar imediata ação do comando do Órgão Executivo de Ensino ou do Centro de Educação visando adotar providências que possibilitem o afastamento do (a) instruendo (a), pelos meios regulamentares, disciplinares e/ou judiciais, sendo-lhe garantido o contraditório e a ampla defesa.

§ 1º. A indicação de insuficiência dos valores de que trata o *caput* deste artigo pode ser verificada nas seguintes situações:

I - punição disciplinar resultante de procedimento administrativo, que comprove a conduta contrária ao Fator Essencial;

II - fato de grave e de ampla repercussão interna e externa;

III - outros relacionados.

§ 2º. Os (As) alunos(as) que incorrerem na situação prevista no *caput* deste artigo deverão ser submetidos(as) a Procedimento Administrativo Disciplinar (PAD), logo após o trânsito em julgado do procedimento que comprovou a insuficiência ou atitude contrária aos Quesitos previstos no Fator Essencial.

CAPÍTULO IV **DA COMISSÃO DE ANÁLISE DE DESEMPENHO (CAD)**

Art. 37. A Comissão de Análise de Desempenho (CAD) será responsável pela avaliação do desempenho dos militares em curso, supervisionando a evolução dos (as) alunos (as) ao longo do período avaliativo, que deverá ser realizado através do diálogo entre o Comando do Órgão Executivo de Ensino e seu(s) subordinado(s)

Art. 38. A comissão de que trata o artigo anterior tem a seguinte composição:

I - Comandante ou Coordenador (a) do OEE;

II - Subcomandante ou Subcoordenador (a) do OEE;

III - Comandante ou coordenador (a) do pelotão do (a) aluno (a); e

IV - Um coordenador (a) de outro pelotão no mesmo OEE, ou oficial que sirva na OPM onde esteja situado o OEE.

Art. 39. O acompanhamento da (CAD) deve propiciar aos militares em curso:

I - o oportuno reconhecimento dos sucessos alcançados;

II - a correção das causas dos desvios verificados;

III - o desenvolvimento dos (as) envolvidos (as); e

IV - a contínua melhoria dos seus desempenhos.

Art. 40. O acompanhamento do desempenho do militar em curso, estágio ou treinamento ao longo do período avaliativo deverá ser formalizado através da emissão de registros, disponível no Sistema de Gestão Educacional (SISGE) ou Ficha de Desempenho do (a) aluno (a), e sendo-lhe permitido acesso para análise e correção de atitudes.

§ 1º. A avaliação realizada por oficiais das unidades nas quais o (a) aluno (a) esteja sendo empregado ou realizando estágios supervisionados, também poderá ser usada para avaliar o seu desempenho em curso ou estágio, podendo ser em número correspondente à quantidade de serviços aos quais tenha sido escalado.

§ 2º. A avaliação de que trata o parágrafo anterior será feita através de formulário próprio, em papel ou meio digital, e nele deverão conter os quesitos e conceitos previstos no **artigo 34** desta Norma.

Art. 41. No SISGE devem ser registradas informações referente a análise dos Quesitos dos Fatores **ao final da primeira metade e antes do final da segunda metade do ano letivo**, curso estágio ou treinamento de acordo com **artigo 35** desta Norma, sempre zelando para que as informações registradas primem pela legalidade, objetividade e impessoalidade, relatando desvios verificados no cumprimento das expectativas de desempenho acordadas, bem como os sucessos alcançados.

Parágrafo único. Quando a nota de desempenho obtido pelo (a) aluno (a) for maior que 90% (noventa) por cento e menor que 50% (cinquenta) por cento a mesma deverá constar de justificativa que explique os motivos que levaram a obtenção de tal resultado.

Art. 42. A CAD ou Coordenador (a) de turma poderá mensalmente, dedicar algum tempo ao acompanhamento e à emissão de registros de desempenho dos militares em curso, estágio ou treinamento sob sua responsabilidade, pois quanto maior a frequência de emissão de registros, mais facilitada será a aferição do desempenho do (a) aluno (a) ao final do período avaliativo.

Art. 43. O (SISGE) deverá permitir que apenas os membros da (CAD) e o avaliado tenham acesso aos registros emitidos, salvo em situações especiais.

Art. 44. O preenchimento do formulário de aferição de desempenho dos militares em curso, estágio ou treinamento, deverá ser efetuado pelos membros da (CAD) mediante formulário de aferição de desempenho disponível no SISGE, ou em formulário próprio em papel, utilizando como base os registros de desempenho dos (as) alunos (as).

Art. 45. Após a aferição dos graus de atendimento dos Quesitos dos Fatores de Desempenho o SISGE fará a média aritmética, efetuando-se em seguida o somatório das notas de cada Fator, que por sua vez, resultará em um conceito.

CAPÍTULO V **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 46. Ao (A) aluno(a) agraciado(a) com elogio individual, ser-lhe-á conferido(a) pontuação positiva de acordo com o Anexo I, desta Norma.

6. DAS ATRIBUIÇÕES

6.1 Da Coordenadoria de Ensino, Treinamento e Pesquisa - CETP:

- a) promover discussões técnicas com os órgãos executores, para definir as rotinas de trabalho e identificar os respectivos procedimentos, objetos desta Norma, a serem elaborados;
- b) promover a divulgação e implementação da Norma Educacional, após submetê-la à apreciação do Conselho Educacional e consequente aprovação.

c) manter atualizada, orientar as áreas executoras e supervisionar a aplicação da Norma Educacional.

6.2 Do Comandante da OPM:

(1) As OPM responsáveis pela formação de novos policiais militares deverão cumprir o que determina a presente Norma Educacional.

(2) Reunir os Oficiais e Praças envolvidas da unidade de modo a orientá-los e sanar suas dúvidas acerca da aplicabilidade desta Norma;

(3) Comunicar ao Diretor do Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba sobre o andamento e cumprimento desta Norma.

6.3 Dos Órgãos Executores:

a. Comandantes do CEPE, APMCB, CFAP, NuPEx, NET, Coordenadores do COEF e NuFAP's.

(1) cumprir fielmente as determinações desta Norma Educacional, em especial quanto aos procedimentos técnicos e de controle e quanto à padronização dos procedimentos na geração de documentos, dados e informações;

(2) Orientar e preparar os alunos e docentes quanto ao cumprimento desta Norma Educacional;

(3) manter a Norma Educacional à disposição de todos os professores, coordenadores e alunos, zelando pelo fiel cumprimento da mesma;

(4) Realizar ao término de cada período, ano, curso/estágio, treinamento ou disciplina as avaliações previstas nesta NE;

(5) alertar os responsáveis pela Norma Educacional sobre alterações que se fizerem necessárias nas rotinas de trabalho, objetivando sua otimização, tendo em vista, principalmente, o aprimoramento dos procedimentos técnico e de controle e o aumento de sua eficácia.

b. Subcoordenador dos NuFAP's e Chefe da DITE

(1) Tomar ciência das medidas pedagógicas cabíveis, dentro de sua esfera de atribuições.

7. AVALIAÇÃO

A avaliação do emprego e do fiel cumprimento desta Norma ficará a cargo da Coordenadoria de Ensino, Treinamento e Pesquisa - CETP que supervisionará a execução nos órgãos executivos do Sistema de Ensino da Polícia Militar, cuja avaliação será feita pelos discentes através de mecanismos específicos.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dadas a complexidade e abrangência desta Norma Educacional e por regulamentar ações que estão fora do campo pedagógico, mas interdisciplinarmente ligadas a este e de forma que atinja a todos os envolvidos gerando os efeitos desejados na Corporação, após aprovação do Conselho Educacional a mesma deverá ser submetida a homologação do Comandante Geral da Corporação e posterior publicação em Bol PM.

8.1 Órgão Responsável

Coordenadoria de Ensino, Treinamento e Pesquisa - CETP.

8.2 Referências

BRASIL. Ministério da Educação. **Art. 83 da Lei Nº. 9.392**, de 30 de dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB. Brasília, 1996.

ELOGIO. **Wikipédia**: a enciclopédia livre. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Elogio>. Acesso em: 18 de março de 2013.

FACTOR. **Infopédia**: Dicionários Porto Editora. 2003-2013. Disponível em: <http://www.infopedia.pt/lingua-portuguesa/facto>. Acesso em: 23/02/2013.

MINAS GERAIS. Polícia Militar do Estado de Minas Gerais. **Decreto Nº 42843**, de 16 de agosto de 2002. Regulamenta a concessão de Recompensas, o Conselho de Ética e Disciplina Militares da Unidade – CEDEMU. Minas Gerais, 2002.

PARAÍBA. Governo do Estado da Paraíba. **Lei Nº 11.284**, datada de 29 de dezembro de 2018 e publicada em D.O.E Nº 16.777, de 30 de dezembro de 2018.

PARAÍBA. Polícia Militar da Paraíba (PMPB). Norma Educacional nº 001, versão 2.0 publicada no BOL nº 0154, de 14 de agosto de 2024.

PARAÍBA. Polícia Militar da Paraíba. Norma Educacional - **NE Nº 016**, versão 2.0, datada de 14 de agosto de 2024.

PARAÍBA. Polícia Militar da Paraíba. **Resolução Nº 0001/2009** - GCG, datada de 10 de fevereiro de 2009 e publicada em Bol PM 0027 de 11 de fevereiro de 2009. Paraíba, 2009.

PARAÍBA. Polícia Militar da Paraíba. **Decreto nº 8.962**, de 11 de março de 1981. Regulamento Disciplinar da Polícia Militar da Paraíba – RDPM. Paraíba, 1981.

8.3. Referência histórica

Criada em 24 de agosto de 2021 sob o Comando Geral do Cel EULLER DE ASSIS CHAVES e Diretor do Centro de Educação do Cel QOC JOSÉ RONILDO SOUZA DA SILVA.

Quartel em João Pessoa- PB, 14 de agosto de 2024.

PABLO NASCIMENTO DA CUNHA – CEL QOC
Presidente do CEDU

ANEXO I – RELAÇÃO DAS AÇÕES E ATITUDES ESCOLARES QUE DEMONSTRAM APREÇO AOS QUESITOS DE DESEMPENHO

QUESITOS DE DESEMPENHO: segundo o Art. 34 desta NE

ÍTEM	ESPECIFICAÇÃO	RECOMPENSA	GRAU
1	Elogio individual publicado em Boletim.	FO+	Grau 4
2	Ser eleito Aluno Padrão do mês ou bimestre por três vezes ou mais durante o período letivo	Elogio em ficha FO+	Grau 4
3	Producir artigo científico que seja interesse da corporação e publicá-lo em revista ou periódico detentor de ISSN.	FO+	Grau 4
4	Elogio resultante de doação de sangue	Dispensa de Sanção Escolar	***
5	Elogio coletivo	FO+	Grau 1
6	Referência elogiosa	FO+	Grau 2
7	Ser eleito Aluno Padrão do mês ou bimestre	FO+	Grau 2
8	Ser eleito Aluno Destaque da Semana ou quinzena	FO+	Grau 1
9	Apreensão de arma de fogo, quando em serviço	FO+	Grau 2
10	Efetuar prisão e/ou apreensão de indivíduo por tráfico de drogas, quando em serviço	FO+	Grau 2
11	Efetuar prisão de indivíduo com mandado de prisão em aberto, quando em serviço	FO+	Grau 2
12	Efetuar apreensão de veículo roubado ou furtado, quando em serviço	FO+	Grau 2
13	Idealizar e coordenar ação meritória que seja interesse da corporação e projetem positivamente a imagem da instituição junto ao público interno e externo	FO+	Grau 3
14	Participar de ação meritória que seja interesse da corporação e projetem positivamente a imagem da instituição junto ao público interno e externo	FO+	Grau 1
15	Obter pódio em competição desportiva de natureza individual a nível nacional, quando não tiver recebido elogio pelo mesmo fato.	FO+	Grau 4
16	Obter primeira colocação em competição desportiva de natureza individual a nível estadual, quando não tiver recebido elogio pelo mesmo fato.	FO+	Grau 3
17	Obter pódio em competição desportiva de natureza coletiva a nível nacional, quando não tiver recebido elogio pelo mesmo fato.	FO+	Grau 2
18	Obter primeira colocação em competição desportiva de natureza coletiva a nível estadual, quando não tiver recebido elogio pelo mesmo fato.	FO+	Grau 2