

PORTARIA Nº 8 PMPB DE 03 DE 02 DE 1978

O Comandante Geral da Polícia Militar, no uso de suas atribuições legais, e de acordo com o que dispõe os Artigos 22 e 28 do Decreto nº 7.507 de 03 de 02 de 1978.

RESOLVE:

Art. 1º - Na elaboração da Ficha de Informações (FI) será obedecido o seguinte:

I - A apreciação das qualidades do Oficial PM será feita dentro da seguinte conceituação:

a) - O caráter é constituído pela reunião de qualidades atinentes à personalidade do Oficial PM, apreciadas pelo conceito em que é tido no meio policial-militar e na sociedade civil, na apreciação do caráter deverão ser considerados entre outros, os seguintes aspectos:

1. lealdade e amor à verdade;
2. noção de responsabilidade; e
3. comportamento em face das situações e energia e perseverança.

b) - A inteligência é estimada pela faculdade de compreender, rápida e claramente, as situações, capacidade de raciocínio e decisão, e facilidade de expressar oral ou escrita.

c) - O espírito e a conduta militar são apreciados consoante as manifestações habituais da atividade do Oficial PM: cumprimento do dever, espírito de disciplina, correção de atitudes e de uniforme, espírito de camaradagem e relações humanas.

d) - A cultura profissional e geral é avaliada pela soma dos conhecimentos profissionais e gerais, especializados ou não, adquiridos pelo Oficial PM.

e) - A conduta civil é avaliada pelo procedimento em público, educação e procedimento privado, moralidade nos compromissos assumidos, espírito de cavalherismo e urbanidade, correção de atitudes, observância exata das convenções sociais e respeito às Leis e Autoridades civis.

f) - A capacidade como Comandante, Chefe ou Diretor é revelada, nos vários estágios e escalões de Comando, pela ascendência do oficial PM sobre os subordinados apoiada, sobretudo no exemplo e na confiança mútua e conquistada pela demonstração de qualidades de Chefe, tais como: capacidade de liderança, capacidade de julgamento e capacidade de planejamento.

g) - A capacidade como administrador é revelado pela probidade na gestão dos dinheiros públicos e particulares, zelo no trato e conservação dos bens da Polícia Militar, capacidade de organização e eficiência administrativa aferida e comprovada nas inspeções e nos encargos, empreendimentos, e melhorias introduzidas na vida administrativa da Unidade ou Repartição e obras e estudos realizados em benefício da Corporação.

h) - A capacidade como instrutor é apreciada pelos resultados alcançados na instrução da tropa e no ensino em geral; facilidade de expressão; maior ou menor grau de precisão, desembaraço e clareza com que transmite assuntos técnicos-profissionais a instruindo e subordinados, facilidade, perfeição e desembaraço em projetos e executar trabalhos e em dirigir atividades de sua especialidade.

i) - A capacidade física, relativa ao posto, é avaliada pelo estado orgânico e de robustez do oficial PM, comprovada em exame médico; atividade; disposições para o trabalho, presteza e boa vontade nos trabalhos policiais-militares normais; resistência à fadiga e às intempéries, evidenciada em atividades prolongadas, sob as mais diversas condições climáticas e, finalmente, pelas partes do doente, e dispensa do serviço para tratamento da própria saúde.

Art. 2º - As apreciações da Ficha de Informações (FI) serão colocadas na "Ficha Base de Informações (FBI)", que terá caráter confidencial.

Parágrafo Único - A Ficha Base de Informações (FBI), confeccionada em uma única via, deverá ser anexada a Ficha de Informações (FI).

Art. 3º - Para emitir o Conceito Final (CF) na ficha de Informações (FI), o Comandante, Chefe ou Diretor, levará em consideração os seguintes valores:

a) - Excelente (E) - quando o cômputo dos conceitos sintéticos parciais e número de conceitos de categoria "Excelente", for igual à metade mais um e as demais funções forem no mínimo, da categoria "muito bom".

b) - Bom (B) - quando a metade mais um do número dos conceitos sintéticos parciais emitidos for de categoria "Muito Bom" ou de graduação superior, e o restante for, no mínimo, da categoria "BOM".

c) - Bom (B) - quando a metade mais um número do número dos conceitos sintéticos parciais emitidos for de categoria "BOM", ou de graduação superior e o restante for, no mínimo, de categoria "Regular".

d) - Regular (R) - quando a metade mais um do número de conceitos sintéticos parciais emitidos for de categoria "Regular"; ou de graduação superior e o restante for de categoria "Insuficiente".

e) - Insuficiente (I) - quando a metade mais um do número de conceitos parciais emitidos, for de categoria "Insuficiente".

f) - quando a soma dos conceitos sintéticos for ímpar deve ser considerado como metade mais um o quociente inteiro da divisão daquela soma por (dois) mais 01 (um).

g) - Na apreciação dos conceitos parciais sintéticos deverão ser registrados pelo menos 15 (quinze) observações, dentre os indiciados pela "Ficha Base de Informações" (FBI).

Art. 4º - Ao conceito final atribuir-se-á um valor numérico, na forma seguinte:

- Conceito Excelente (E)	6
- Conceito Muito Bom (MB)	5
- Conceito Bom (B)	4
- Conceito Regular (R)	3
- Conceito Insuficiente (I)	1

Parágrafo Único - Nenhuma autoridade poderá eximir-se da elaboração da Ficha de Informações (FI) do oficial PM sob as suas ordens. Quando não tenha apreciação firmada, por se achar o oficial PM há menos de 90 (noventa) dias sob suas ordens o juízo deverá ser formulado com base, exclusivamente nas alterações do oficial, circunstância que será comprovada naquele documento.

Art. 5º - As autoridades referidas no parágrafo 1º do Art. 18 do Regulamento da Lei de Promoção de Oficiais (RLPO), emitirão os seus julgamentos nas seguintes circunstâncias:

I - Para Tenentes-Coronéis PM - todas as constantes dos números 1, 2, 3, 4 e 6;

II - Para oficiais PM, até o posto de Major PM:

- a) servindo na Casa Militar do Governador do Estado a constante nº 02;
- b) servindo nos Órgãos de Direção Setorial e Apoio, as constantes do nº 04;
- c) servindo nos Órgãos de Execução, as constantes dos nºs 6 e 7;
- d) servindo no EM, as constantes dos nºs 3 e 5.
- e) servindo nos Órgãos de Assessoria Especial a constante do nº 08;
- f) servindo em Unidade de Ensino, a constante do nº 09.

Art. 6º - Para apuração de tempo de serviço, de que trata o Art. 59, do Regulamento da Lei de Promoção de Oficiais (RLPO), serão observados as seguintes normas:

I - O tempo de efetivo serviço em função policial-militar será contado da data de Aspirante-a-Oficial PM, ou de nomeação para outro Quadro da PM, até a data do encerramento considerado, obtendo-se os tempos constantes no § 3º do Art. 93, da Constituição Federal.

II - No tempo de arregimentado, serão levados em conta os descontos previstos no Estatuto dos Policiais Militares e o Regulamento de Movimentação, conforme o Art. 14 do RLPO (contagem de tempo);

III - Todo o tempo passado em Estabelecimento Policial-Militar de Ensino, como integrante do seu QO, será contado como arregimentado, exceto os alunos inciso II do Art. 11, do Regulamento da Lei de Promoções de Oficiais;

IV - Serão lançados na Ficha de Operações de Tempo de Serviço (FOTS), os seguintes tempos:

a) **TOTALS**

- Efetivo serviço na função policial-militar;
- Arregimentado;
- Em função técnica.

b) **NO POSTO**

- Arregimentado;
- Em função técnica;
- Em função de instrutor;
- Permanência no posto.

Art. 72 - Para o preenchimento das Fichas de Promoção serão consideradas as seguintes normas:

I - Tempo computado

a) - Em função policial-militar arregimentado entre a data da declaração de Aspirante-a-Oficial PM e a data de encerramento das alterações 0,10, por semestre ou fração igual ou superior a 90 (noventa) dias;

b) - De permanência no posto, 0,20 por semestre ou fração igual ou superior a 90 (noventa) dias;

c) - Como instrutor no posto de 0,25, por semestre ou fração igual ou superior a 90 (noventa) dias, até o limite máximo de 1,5 pontos;

II - Ferimento em ação decorrente de missão de manutenção da ordem pública que não tenha acarretado a concessão de medalha 0,5.

III - Trabalhos julgados úteis, aprovados e classificados pelo Comando Geral da Corporação, computando-se o máximo de 02 (dois) trabalhos para o conjunto de 02 (duas) categorias:

- a) sobre assuntos profissionais - 0,15
- b) sobre assuntos de cultura geral ou científica - 0,10.

IV - CURSOS

Os resultados finais dos Cursos, serão aferidos em menções da seguinte forma:

- 1 - De 08 a 10 - MB
- 2 - De 06 a 08 - B

A estes conceitos serão atribuídos os pontos de baixo:

- a) - Curso Superior de Polícia (CSP):
Muito Bom 0,50
Bom 0,25
- b) - Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO)
Muito Bom 0,50
Bom 0,25
- c) - Curso de Formação de Oficiais (CFO)
Muito Bom 0,75
Bom 0,50

d) - Curso de Especialização com a graduação mínima de 06 (seis) meses, computando-se apenas, um curso:

- Muito Bom 0,20
- Bom 0,10

V - Medalhas

- a) de bravura 0,20
- b) de tempo de serviço
10 anos 0,05
20 anos 0,10
30 anos 0,20

VI - Elogios

a) Ação destacada de coragem do oficial PM no cumprimento do dever, descritos, inequivocamente, em elogio individual e assim julgada pela CPOPM, desde que não tenham acarretado promoção por bravura ou concessão de Medalhas de Bravura 0,20

b) Ação meritória de caráter excepcional em risco da própria vida em elogio individual e assim julgada pela CPOPM 0,15

c) Ação de caráter excelente que destaque o oficial PM entre seus pares, descrita em elogio individual e assim julgada pela CPOPM. Não serão atribuídos pontos aos elogios motivados por passagem de Comando, movimentação e participação em desfile ou competição esportivas, nem aquelas atribuídas nos postos anteriores. Até o limite de 01 elogio por ano 0,10

VII - PONTOS NEGATIVOS

Transgressão disciplinar como oficial, traduzida em função, computando-se somente a mais severa quando houver mais de uma em consequência da mesma falta (agravada), representação ou queixa, etc.

- a) Repreensão 0,10
- b) Detenção 0,15
- c) Prisão
1 (uma) prisão 0,30
2 (duas) prisões 0,60
3 (três) prisões 1,20
4 (quatro) prisões 2,40
3 (três) prisões 1,20
4 (quatro) prisões 2,40

Assim por diante, acrescentando-se na razão de 02 (dois).

- d) Sentença passada em julgado por crime culposo:
- até 06 (seis) meses 1,50
- superior a 06 (seis) meses 3,00

e) falta de aproveitamento intelectual em curso como oficial PM 3,00

Art. 82 - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

ADOLFO FERREDES LIMA MATA
Cel PM, Cst Geral

CPM

FICHA DE INFORMAÇÕES (F I)

NOME: _____ POSTO: _____
QUADRO: _____ PERÍODO: _____

I-FUNÇÕES OU CARGOS DESEMPENHADOS (no período)

IV	QUALIDADES PESSOAIS E FUNCIONAIS	CONCEITO (V.M.B.B.P.)	NÃO OBSERVADO (NO)
A - CARÁTER (manifestações atinentes à personalidade)			
1.	Lealdade e amor à verdade		
2.	Noção de responsabilidade		
3.	Comportamento em face das situações		
4.	Energia e perseverança		
B - INTELIGÊNCIA			
5.	Capacidade de raciocínio e decisão		
6.	Facilidade de expressão (escrita e oral)		
C - ESPÍRITO E CONDUITA MILITAR			
7.	Cumprimento do dever		
8.	Espírito de disciplina		

POLÍCIA MILITAR DA PARAÍBA

FIDELIDADE DE INFORMAÇÕES

NO. _____ QUADRO _____ PERÍODO _____

II - QUALIDADE PESSOAL E FUNCIONAL DO OFICIAL PM

CONCEITOS

A - CARÁTER (Manifestações atinentes à personalidade)

REGULAR

SEM

SEM

EXCELENTE

1. Lealdade e amor à verdade

2. Noção de responsabilidade

3. Comprometimento em face das situações

4. Energia e perseverança

II - QUALIDADE PESSOAL E FUNCIONAL	CONCEITO (E, M, B, R, I)	NÃO OBSERVADO (N)
9. Correção de atitudes		
10. Espírito de camaradagem e Rel. Humanas		
D - CULTURA PROFISSIONAL E GERAL		
11. Conhecimentos profissionais		
12. Conhecimentos gerais		
13. Conduta civil		
E - CAPACIDADE COMO COMANDANTE CHEFE OU DIRETOR		
14. Capacidade de liderança		
15. Capacidade de julgamento		
16. Capacidade de planejamento		
Y - CAPACIDADE DE ADMINISTRADOR		
17. Proibidade e zelo		
18. Capacidade de Organização e eficiência		
19. Capacidade como instrutor		
G - CAPACIDADE FÍSICA		
20. Resistência à fadiga		
21. Disposição para o trabalho		
XIII - CONCEITO FINAL	SISTÊMICO	NÚMÉRICO
XIV - OFICIAL INFORMANTE		

4. Energia e perseverança

B - HABILIDADE

1. Qualidade de raciocínio e julgamento

2. Facilidade de expressão oral ou escrita

3. Comprometimento do dever

2. Espírito de Disciplina

3. Correção de Atitudes e de Uniformes

4. Espírito de Camaradagem e Relações Humanas

5. Conhecimento de Atitudes e de Uniformes

6. Conhecimentos Profissionais

E - CONDUTA CIVIL

<input type="checkbox"/>	Não goza de bom conceito na sociedade ou em sua vida privada, por hábito, conduta ou moral.	<input type="checkbox"/>	Tem conceito razoável na sociedade e em sua vida particular embora cometa ocasionalmente, atos contrários a boa ética civil.	<input type="checkbox"/>	Tem bom conceito na sociedade e em sua vida privada.	<input type="checkbox"/>	Tem elevado conceito na sociedade e em sua vida privada por sua educação, conduta e respeito às leis e convenções sociais.	<input type="checkbox"/>	Tem conceito elevadíssimo na sociedade e em sua vida privada. É pessoa respeitada e altamente considerada.
--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------	--	--------------------------	--	--------------------------	--

F - CAPACIDADE COMO COMANDANTE OU DIRETOR E CHEFE

1. Capacidade de liderança

<input type="checkbox"/>	Não sabe fazer-se respeitar e obedecer não inspira confiança aos seus subordinados. Não se interessa pelos seus subordinados.	<input type="checkbox"/>	É obedecido por hierárquico. Não se impõe à confiança de seus subordinados. Exercerá razoável controle e trabalho de equipe. Tem razoável interesse n/subordi	<input type="checkbox"/>	É bom líder obtém respeito e a confiança de seus subordinados. Exercer o controle e conduz bem o trabalho de equipe. Interessa-se pelos seus subordinados	<input type="checkbox"/>	Excepcional aptidão para dirigir seus subordinados a um esforço maior. Interessa-se pelos seus subordinados.	<input type="checkbox"/>	Suas qualidades de liderança o indicam para os mais altos postos. Interessa-se pelos seus subordinados.
--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------	---

2. Capacidade de julgamento

<input type="checkbox"/>	Comete injustiças notórias no premiar ou punir seus subordinados, prejudicando alguns, favorecendo outros.	<input type="checkbox"/>	Comete injustiças ao avaliar os méritos de seus subordinados, seja por exagerada excessiva, seja por brandura, sempre, porém, num mesmo sentido.	<input type="checkbox"/>	Avalia, normalmente com justiça, os méritos de s. subordinados, cometendo ocasionais erros por deficiência de apreciação.	<input type="checkbox"/>	Avalia, com justiça os méritos de seus subordinados, punindo e premiando com absoluta isenção.	<input type="checkbox"/>	Exercita um alto espírito de justiça. Sabe punir e premiar sendo este uma característica marcante de sua personalidade.
--------------------------	--	--------------------------	--	--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------	---

3. Capacidade de planejamento

<input type="checkbox"/>	Espera que outros lhe apresentem os problemas. Falha comumente em suas previsões.	<input type="checkbox"/>	Planeja com a antecedência estritamente necessária à solução de problema em curso.	<input type="checkbox"/>	Planeja com cuidado e eficiência. Antecipa-se e agenda solução dos problemas.	<input type="checkbox"/>	Capaz de planejar a frente das necessidades do problema em curso, sente o quadro geral.	<input type="checkbox"/>	Capaz de planejar em alto nível. É altamente conceituado por seu raciocínio, imaginação e suas características de planejamento.
--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---

G - CAPACIDADE COMO ADMINISTRADOR

1. Probidade e zelo

<input type="checkbox"/>	Tem dado provas de improbidade nos gastos de fundo e administração de bens.	<input type="checkbox"/>	Inspira dúvidas quanto à probidade. Pouco zeloso e crítico no emprego de fundos e administração de bens.	<input type="checkbox"/>	Probo, demonstrando zelo e critério, no emprego de fundos e administração de bens.	<input type="checkbox"/>	Probo, bastante zeloso e criterioso no emprego de fundos e administração de bens.	<input type="checkbox"/>	Probo, extrema zeloso e crit. em tudo que se relaciona com o emprego de fundos e administração de bens.
--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------	--	--------------------------	---	--------------------------	---

2. Capacidade de organização e eficiência

<input type="checkbox"/>	É deficiente como organizador e administrador. Usa deficientemente materiais e homens.	<input type="checkbox"/>	Razoável capacidade de org. e adm. Procura melhorar o rendimento das operações em sua esfera normal. O controle costuma ser negligente.	<input type="checkbox"/>	Bom capacidade de org. e adm. Procura melhorar o rendimento das operações. Usa inteligentemente materiais e homens.	<input type="checkbox"/>	Muito boa capacidade de org. Obtém rendimento eficaz. Compara cuidadosamente o custo em relação aos resultados.	<input type="checkbox"/>	Exímio organizador e adminis. Grande aptidão em obter a eficiência máxima das operações, com o máximo de economia.
--------------------------	--	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	--

H - CAPACIDADE COMO INSTRUTOR

<input type="checkbox"/>	É deficiente como instrutor a julgar pelos resultados obtidos.	<input type="checkbox"/>	Apresenta resultados razoáveis em suas atividades de instrutor.	<input type="checkbox"/>	Apresenta um bom rendimento em suas atividades de instrutor.	<input type="checkbox"/>	É muito bom instrutor a julgar pelo rendimento de seu trabalho.	<input type="checkbox"/>	É um exímio instrutor, obtendo resultados excepcionais de seu trabalho.
--------------------------	--	--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------	---	--------------------------	---

I - CAPACIDADE FÍSICA

1. Resistência à fadiga

<input type="checkbox"/>	Cansa-se e desanima facilmente. Falta muito ao trabalho, por doença.	<input type="checkbox"/>	Tem razoável resistência e ânimo nas situações normais.	<input type="checkbox"/>	Tem resistência ante esforços físicos e afecções morais.	<input type="checkbox"/>	Tem boa resistência, mesmo sob condições difíceis e penosas.	<input type="checkbox"/>	Extremamente resistente ao cansaço e privações e desconfortos morais.
--------------------------	--	--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------	--	--------------------------	---

2. Disposição para o trabalho

<input type="checkbox"/>	Tem muito pouca disposição para o trabalho. Indolente. Seu trabalho apresenta muito baixo rendimento.	<input type="checkbox"/>	Tem pouca disposição para o trabalho que executa com eficiência pouco satisfatória. É lento.	<input type="checkbox"/>	Tem disposição para o trabalho. Executa suas tarefas com presteza e eficiência.	<input type="checkbox"/>	Tem boa disposição e dedicação ao trabalho, executando suas tarefas com muita presteza e eficiência.	<input type="checkbox"/>	Extremamente disposto e dedicado ao trabalho, que executa com elevado rendimento.
--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------	---	--------------------------	--	--------------------------	---

III - AVALIAÇÃO GERAL DO OFICIAL PM

Nestas seções é necessário justificar o conceito						Nestas seções é necessário justificar o conceito		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Não satisfaz como oficial	É um oficial à margem	Está abaixo da média em eficiência	Ligeiramente abaixo da média em eficiência.	É um oficial eficiente e competente no posto atual	Bem acima da média dos of. raramente igual	É um excel. é um oficial quase igualado.	É um of. de categoria absoluta.	É um of. superior

IV - VALOR POTENCIAL PARA PROMOÇÃO DO OFICIAL PM

<input type="checkbox"/> O desempenho da do. a sua atual função tem infl. negativa p/ promoção. Não deve ser consid. para promoção por merecimento.	<input type="checkbox"/> Esta se desempenhando bem no atual posto. Pode ser considerado para promoção por merecimento com seus pares.	<input type="checkbox"/> Para efeito de promoção por merecimento, pode ser consid. em situação de destaque em relação aos seus pares.	<input type="checkbox"/> Como oficial superior revela características para Comando, Direção ou Chefia, a julgar pelo desempenho dado as suas funções, com eficiência marcante. Para efeito de promoção por merecimento deve ser considerado em situação de grande destaque em relação aos seus pares.
---	---	---	---

V - JUSTIFICATIVAS (Quando for o caso)

OFICIAL INFORMANTE

LOCAL E DATA _____ (Cmt, Chefe ou Diretor)

POLÍCIA MILITAR DA PARAÍBA
DIRETORIA DE PESSOAL
FICHA DE PROMOÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO

NOME: _____

POSTO: _____ QUADRO: _____ RG: _____

APURAÇÃO ATÉ _____

TEMPO DE EFETIVO SERVIÇO	DE ASPIRANTE AO POSTO ATUAL	EM FUNÇÃO POLICIAL-MILITAR ARREGIMENTADO	
	NO POSTO ATUAL	EM FUNÇÃO TÉCNICA	
		EM FUNÇÃO ESPECÍFICA	
		ARREGIMENTADO	
		EM FUNÇÃO TÉCNICA	
		EM FUNÇÃO ESPECÍFICA	
		EM FUNÇÃO DE INSTRUCTOR	
		TEMPO DE PERMANÊNCIA NO POSTO	
AFASTAMENTO TEMPORÁRIO DO SERVIÇO		§ 3º Art. 126 (Estatuto dos Policiais-Militares)	
		§ 5º Art. 93 (Constituição Federal)	
REQUISITOS A SATISFAZER		Art. 9 inciso I (RLPO)	
		Art. 9 inciso II (RLPO)	
		Art. 9 inciso III	
OBSERVAÇÕES:			
DATA: _____ (Ch da Sec. de Cadastro)			

POLÍCIA MILITAR DA PARAÍBA
COMISSÃO DE PROMOÇÕES DE OFICIAIS

FICHA DE PROMOÇÃO (FP)

QUADRO: _____ QAM: _____

POSTO: _____ Nº NO AÍM: _____

NOME: _____

DADOS APURADOS		QUANTIDADE	VALORES	PONTOS POS NEG
PONTOS POSITIVOS	TEMPO DE SERVIÇO (I)	Efetivo serviço (a)	0,10	
		Permanência no Posto (b)	0,20	
		Como Instrutor (c)	0,25	
	EXERCÍCIO EM AÇÃO (II)	ASSUNTO PROFISSIONAL (a)	0,15	
		CULTURA GERAL (b)	0,10	
	CURSOS (IV)	CSP (a) NR	0,50	
		SAO (b) NR	0,25	
		CFO (c) NR	0,50	
		ESPEC (d) NR	0,20	
		BRAVURA (e) NR	0,10	
MÉDIA GERAL (V)	TEMPO DE SERVIÇO (b)	Variável		
	DISTINÇÃO (c)	Variável		
	ESTUDO (d)	0,20		
AÇÃO MERITÓRIA (VI)	BRAVURA (a)	0,20		
	AÇÃO MERITÓRIA (b)	0,20		
ATO DE SERVIÇO (c)				

(1) SOMA DOS PONTOS POSITIVOS			
PONTOS NEGATIVOS (VII)	SÉRIAS PUNIÇÕES	REPREENSÃO (a)	0,10
		DETEREÇÃO (b)	0,15
		PRISÃO (c)	Variável
		Até 05 (seis) meses	1,50
		Mais de 05 (seis) meses	2,00
FALTA DE APROVEITAMENTO EM C/			3,00
(2) SOMA DOS PONTOS NEGATIVOS			
(3) TOTAL DE PONTOS (1) - (2)			
(4) GRAU DE CONCEITO NO POSTO (ART 33 RLPO)			
(5) JULGAMENTO DA CPOPM (ART 32 RLPO)			
(6) TOTAL DE PONTOS NO QAM (3) + (4) + (5)			

DATA _____ (Ch da Seção de Promoções)

EXPEDIENTE DO SR. GOVERNADOR DO DIA 27.03.1978

Onde se lê: IRACI FRANCISCA DE SOUZA
 Leia-se: IRACY FRANCISCA DE SOUZA
 Publicado no D.O. de 08.04.1978 - pág. 6 - col. 2
 *REPUBLICADO POR INCORREÇÃO

Onde se lê: WILMA RODRIGUES DA SILVA,.....
 CLASSE E,
 Leia-se: WILMA RODRIGUES DA SILVA,.....
 CLASSE C,
 Publicado no D.O. de 09.04.1978 - pág. 6 - col. 2
 *REPUBLICADO POR INCORREÇÃO