

Apresentação							
IX - Resistência Física							
X - Responsabilidade							
XI - Técnico-Profissional							
Nota no Estágio Probatório							

IV - CONCEITO SINTÉTICO

Conceito sintético do avaliador, relativo aos aspectos morais e profissionais, vocação para a carreira e conduta civil e militar do Aspirante-a-Oficial, com base em observações pessoais e informações prestadas pelo supervisor do estágio e demais oficiais da UPM:

V - AFASTAMENTOS

Registro dos afastamentos de qualquer natureza por parte do Aspirante-a-Oficial, especificando o tipo de afastamento e o período:

VI - JUSTIFICATIVA DE AVALIAÇÃO COM NOTA INFERIOR A 3 (TRÊS)

Justificativa de avaliação de desempenho na competência com nota inferior a 3 (três) com fatos e comportamentos do Aspirante-a-Oficial:

Brasília-DF, _____ de _____ de 20____.

Nome e posto do avaliador (comandante da UPM designada)

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO DA FICHA DE AVALIAÇÃO

I - Caso o avaliador avalie o desempenho na competência com nota inferior a 3 (três), deverá justificar com fatos e comportamentos do Aspirante-a-Oficial;

II - A Nota do Estágio Probatório é o quociente da divisão da soma das notas pelas 11 (onze) competências, considerando duas casas decimais. Esse campo será preenchido pela Divisão de Promoção e Avaliação de Desempenho (DPAD) do Departamento de Gestão de Pessoal (DGP);

III - As avaliações devem considerar as competências abaixo de acordo com os seus descritores:

a) Camaradagem – capacidade de relacionar-se de forma cordial com pessoas de diversos níveis hierárquicos e culturais, de forma a manter o ambiente de trabalho agradável e produtivo; capacidade de manifestar seus posicionamentos de forma ética e construtiva, mantendo o respeito pelos companheiros, mesmo diante de divergências; capacidade de auxiliar, espontaneamente, superiores, pares e subordinados, diante de dificuldades de cunho profissional ou pessoal; e capacidade de tratar com afeição os militares de outras instituições e com bondade os subordinados;

b) Coragem Moral – capacidade de agir e de posicionar-se de modo transparente e de acordo com princípios morais e éticos, mesmo contrariando os interesses e posicionamentos de outras pessoas;

c) Dedicação – capacidade de empenhar-se com afinco no desempenho de suas atribuições, observando os prazos e as condições determinadas, e, quando necessário, trabalhando de forma voluntária, além do horário previsto, renunciando aos seus interesses pessoais, demonstrando abnegação em prol do serviço;

d) Disciplina – capacidade de cumprir e fazer cumprir as leis, normas e regulamentos que regem a instituição; de respeitar o canal de comando, de observar regras de boa educação; de empregar, de forma correta e apropriada, os sinais de respeito previstos nas relações entre militares; de observar os princípios da hierarquia e da disciplina; e de aderir às decisões do escalão superior, empenhando no seu cumprimento, mesmo discordando delas;

e) Estabilidade Emocional – capacidade de controlar suas emoções para reagir de forma apropriada e equilibrada diante de qualquer situação;

f) Iniciativa – capacidade de agir de forma proativa, adequada e oportuna para resolver problemas e executar tarefas, com a autonomia esperada para o seu cargo ou função, sem depender de ordem ou fiscalização;

g) Integridade – capacidade de pautar, dentro e fora do ambiente policial militar, sua conduta pela legalidade, justiça e ética profissional;

h) Postura e Apresentação – capacidade de apresentar postura, comportamento e apresentação pessoal condizentes com os padrões policiais militares;

i) Resistência Física – possuir preparo físico compatível com seu cargo ou função que permita executar tarefas rotineiras com vigor, mantendo a eficiência, apesar de desconforto físico ou mental;

j) Responsabilidade – capacidade de cumprir suas atribuições, observando os prazos estabelecidos, evitando riscos desnecessários ao patrimônio e à integridade física e psicológica dos envolvidos em suas ações, assumindo espontaneamente as consequências dos seus atos; e

k) Técnico-Profissional – capacidade de executar com correção as suas atribuições, de assessorar seus superiores, em sua área de atuação, discorrendo sobre os prós e contras de determinada linha de ação e de empregar preceitos técnicos de sua especialidade, agregando valor às atividades realizadas.

IV - O avaliador deve procurar evitar os seguintes erros ao realizar a avaliação:

- a) Efeito de Halo - avaliar segundo uma imagem geral formada sobre o avaliado, sem atentar para o seu desempenho em cada competência, especificamente;
- b) Leniência - avaliar com excessiva benevolência, atribuindo pontuação situada em faixa de desempenho acima da efetivamente apresentada pelo avaliado;
- c) Severidade - avaliar com rigor extremo, atribuindo pontuação situada em faixa de desempenho abaixo da efetivamente apresentada pelo avaliado;
- d) Lógico - estabelecer ligações errôneas entre competências, acreditando que possuem correlação, e atribuir a mesma pontuação a essas competências;
- e) Viés - considerar aspectos ou situações externas ao solicitado na Ficha de Avaliação;
- f) Incongruência - atribuir pontuação que não corresponde ao nível de desempenho efetivamente observado na competência avaliada;
- g) Tendência Central - atribuir, predominantemente, pontuação situadas nas faixas intermediárias de desempenho, deixando de observar os pontos fortes e as oportunidades de melhoria do avaliado;
- h) Padronização - deixar de discriminar as peculiaridades relativas ao desempenho do avaliado em cada competência e atribuir uma única pontuação às competências avaliadas;
- i) Similaridade - avaliar de forma favorável aqueles que apresentam habilidades, características e interesses similares aos seus e, por outro lado, de modo desfavorável, os que apresentam características distintas das suas;
- j) Descaso - avaliar sem o empenho e a dedicação necessários à realização de uma avaliação criteriosa e justa; e
- k) Subjetivismo - avaliar segundo suas crenças pessoais sobre os parâmetros de avaliação ou, ainda, considerando amizades, simpatias ou antipatias, não fundamentando a avaliação em observações precisas e imparciais, norteadas pelos descritores das competências.

ANA PAULA BARROS HABKA- CEL QOPM
Comandante-Geral