



## PODER EXECUTIVO

### Governadoria do Estado

#### Lei

#### LEI COMPLEMENTAR Nº 848

Dispõe sobre normas de promoção dos oficiais combatentes e especialistas da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Espírito Santo.

#### O GOVERNADOR DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Faço saber que a Assembleia Legislativa decretou e eu sanciono a seguinte Lei:

#### CAPÍTULO I GENERALIDADES

**Art. 1º** Esta Lei Complementar estabelece os critérios e as condições que asseguram aos oficiais da ativa da Polícia Militar do Espírito Santo (PMES) e do Corpo de Bombeiros Militar do Espírito Santo (CBMES), dos quadros descritos no §§ 2º e 3º deste artigo, o acesso na hierarquia militar mediante promoções de forma seletiva, gradual e sucessiva.

**§ 1º** O ingresso nos quadros de oficiais só é permitido nos postos iniciais da respectiva escala hierárquica na seguinte ordem crescente:

- I** - do círculo das praças especiais: aluno oficial e aspirante a oficial;
- II** - do círculo dos oficiais subalternos: 2º tenente e 1º tenente;
- III** - do círculo dos oficiais intermediários: capitão;
- IV** - do círculo dos oficiais superiores: major, tenente-coronel e coronel.

**§ 2º** Os quadros da Polícia Militar compreendem:

- I** - quadro de oficiais combatentes;
- II** - quadro de oficiais médicos;
- III** - quadro de oficiais dentistas;
- IV** - quadro de oficiais farmacêuticos/bioquímicos;
- V** - quadro de oficiais veterinários;
- VI** - quadro de oficiais enfermeiros;
- VII** - quadro de oficiais músicos.

**§ 3º** Os quadros do Corpo de Bombeiros Militar compreendem:

- I** - quadro de oficiais combatentes;
- II** - quadro de oficiais médicos;
- III** - quadro de oficiais dentistas.

**§ 4º** Os postos a que se refere esta Lei Complementar são privativos da qualidade militar e não podem ser conferidos, sob pretexto algum, a título honorífico.

**§ 5º** O Aluno Oficial é praça especial matriculado em Curso de Formação de Oficiais.

**§ 6º** O Aspirante a Oficial é praça especial que concluiu com aproveitamento o Curso de Formação de Oficiais e ingressou em estágio probatório.

**§ 7º** O quantitativo do efetivo dos Quadros, por postos, será o estabelecido conforme lei de fixação do efetivo das corporações em vigor.

**Art. 2º** Os oficiais, nos quadros a que se referem os §§ 2º e 3º do art. 1º, são relacionados pela ordem de antiguidade no posto.

**Art. 3º** A promoção é um ato administrativo discricionário, fundado em juízo de conveniência e oportunidade, que tem como finalidade básica o preenchimento seletivo, gradual e sucessivo das vagas pertinentes ao grau hierárquico superior.

**Art. 4º** As promoções de um posto a outro da hierarquia militar não constituem, em princípio, prêmio ou recompensa por serviços prestados. As

promoções devem ser feitas pelo Governador do Estado de acordo com as prescrições desta Lei Complementar entre os oficiais que satisfaçam as condições necessárias ao desempenho das funções do posto imediato.

**§ 1º** A promoção visa não só ao preenchimento das vagas verificadas nos quadros a que se referem os §§ 2º e 3º do art. 1º, mas também ao preparo pela seleção progressiva ao recrutamento aos postos mais altos da Corporação.

**§ 2º** As promoções, salvo ao posto de Coronel, são efetuadas anualmente por antiguidade, merecimento e merecimento intelectual nas seguintes datas: 06 de abril, 25 de agosto, 28 de outubro e 25 de dezembro, para as vagas em aberto até as respectivas datas e sem qualquer efeito retroativo.

## **CAPÍTULO II DOS CONCEITOS BÁSICOS**

**Art. 5º** Para os fins desta Lei Complementar:

**I** - Curso de Formação de Oficiais (CFO): é a última etapa do concurso público para ingresso na carreira de oficiais combatentes da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, cujo objetivo é fornecer os conhecimentos indispensáveis para o desempenho das funções inerentes aos Oficiais;

**II** - Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO): curso obrigatório e realizado apenas pelos integrantes da carreira de oficiais combatentes, cujo objetivo é a requalificação profissional e a atualização dos conhecimentos nas áreas das ciências humanas, sociais e jurídicas, da gestão e da aplicação técnica operacional em segurança pública, sendo etapa obrigatória para o acesso ao posto de Major;

**III** - Curso Superior de Polícia (CSP): curso obrigatório e realizado apenas pelos integrantes da carreira de oficiais combatentes, cujo objetivo é o estudo e a análise crítica e complexificada das políticas de segurança pública, sendo etapa obrigatória para acesso ao posto de Tenente-Coronel;

**IV** - Merecimento intelectual: é a ordem de classificação obtida a partir da média final dos graus auferidos após a conclusão do CFO;

**V** - Merecimento: é o conjunto de valores meritórios, pessoais, morais, acadêmicos e profissionais do oficial, expressamente definidos nesta Lei Complementar, que serão utilizados para a fixação de critérios de diferenciação em sua ascensão funcional;

**VI** - Antiguidade: é a posição ocupada pelo oficial no seu posto e quadro, definida após a sua última promoção, observados os seguintes aspectos:

**a)** em igualdade de posto será mais antigo aquele que contar com maior tempo de efetivo serviço no posto;

**b)** quando o tempo de efetivo serviço no posto for o mesmo, prevalecerá a antiguidade do posto anterior e assim por diante, até o maior tempo de oficial, ou ainda, caso permaneça a igualdade, a maior idade, ressalvado o disposto na alínea "c" deste inciso;

**c)** a antiguidade dos que concluírem o CFO será aferida pela colocação final do respectivo Curso;

**VII** - Inspeção de Saúde: consiste na avaliação da capacidade fisiológica do militar estadual para o exercício das funções exigidas, verificada através de exame toxicológico de larga detecção, quando exigível, e outros definidos pela Junta Militar de Saúde;

**VIII** - Promoção por merecimento: é aquela que se baseia no conjunto de qualidades morais e profissionais que distinguem e realçam o valor do Oficial entre os seus pares, avaliados no decurso da carreira e no desempenho de cargos, funções e encargos;

**IX** - Promoção por merecimento intelectual: é aquela que se baseia na dedicação aos estudos e realizada de acordo com média final dos graus auferidos após a conclusão do CFO;

**X** - Promoção por antiguidade: é aquela que se baseia na precedência hierárquica de um Oficial sobre os demais de igual posto dentro do mesmo quadro;

**XI** - Promoção por escolha: é aquela que defere ao Chefe do Poder Executivo Estadual, com base nesta Lei Complementar, a escolha do oficial dentre os seus pares como o mais credenciado para o desempenho de altos cargos de comando, chefia ou direção;

**XII** - Promoção post-mortem: é aquela que expressa o reconhecimento do Estado ao militar falecido em serviço ou no cumprimento de missão policial militar ou bombeiro militar, com circunstâncias apuradas mediante processo regular;

**XIII** - Promoção em ressarcimento de preterição: é aquela feita para reparar situação reconhecida na esfera administrativa ou na esfera judicial, que tenha sobrestado a ocorrência da promoção a que o militar estadual teria direito;

**XIV** - Quadro de acesso pelo critério de antiguidade: é a relação dos oficiais incluídos nos limites quantitativos previstos, em ordem decrescente de antiguidade, que satisfaçam o previsto nesta Lei Complementar;

**XV** - Quadro de acesso pelo critério de merecimento: é a relação dos oficiais incluídos no quadro de acesso por antiguidade, em ordem decrescente da somatória dos pontos obtidos nos conceitos técnico e profissional, apurados conforme previsto nesta Lei Complementar;

**XVI** - Quadro de acesso pelo critério de merecimento intelectual: é a relação dos Aspirantes a Oficial em ordem decrescente da classificação final do CFO;

**XVII** - Conceito técnico: consiste na valoração do desempenho individual do Oficial compreendendo sua formação e aperfeiçoamento, seu tempo de serviço e sua conduta pessoal;

**XVIII** - Conceito profissional: consiste na valoração do desempenho individual do Oficial relativo às suas ações, comportamentos e resultados observados no desempenho de cargos, funções e encargos, segundo os fatores de avaliação;

**XIX** - Claro: é a vacância de efetivo previsto em um posto de um determinado quadro;

**XX** - Alterações: são as informações do militar estadual constante nos seus assentamentos funcionais;

**XXI** - Encerramento das Alterações: é a data-limite para análise e processamento das alterações;

**XXII** - Interstício: é o tempo mínimo de permanência do Oficial em um posto para concorrer à promoção ao posto superior;

**XXIII** - Tempo de efetivo serviço: é o tempo de serviço prestado computável conforme legislação estatutária;

**XXIV** - Sub judge: é a condição de estar denunciado à Justiça pela prática de crime comum ou militar, ou ainda estar respondendo a ação de improbidade administrativa.

### CAPÍTULO III DAS CONDIÇÕES BÁSICAS

**Art. 6º** O ingresso na carreira de Oficial é realizado mediante concurso público cujos requisitos são definidos pela legislação estatutária.

**Art. 7º** Para ser promovido é indispensável que o Oficial ou o Aspirante a Oficial esteja incluído no respectivo quadro de acesso e não se enquadre em nenhuma das seguintes condições impeditivas:

**I** - estar submetido a Conselho de Justificação ou Conselho de Disciplina;

**II** - estar na condição de sub judice, exceto se atender aos preceitos da Lei Complementar nº 166, de 11 de novembro de 1999, alterada pela Lei Complementar nº 189, de 1º de novembro de 2000;

**III** - estar na condição de desertor, desaparecido, extraviado ou ausente;

**IV** - estar cumprindo sursis ou pena decorrente de sentença condenatória transitada em julgado proferida em qualquer foro criminal ou em ação de improbidade administrativa;

**V** - estar preso em flagrante delito ou provisoriamente por ordem judicial;

**VI** - estar cumprindo sanção disciplinar;

**VII** - possuir menos de 02 (dois) anos de interstício no posto;

**VIII** - estar agregado por ter tomado posse em cargo, emprego ou função pública civil temporária, não eletiva, ainda que da administração indireta;

**IX** - ter ultrapassado 01 (um) ano, contínuo ou não, em licença para tratamento de saúde de pessoa da família.

**§ 1º** A condição prevista no inciso VIII não impede a promoção por antiguidade.

**§ 2º** Cessada a condição impeditiva, o Oficial ou o Aspirante a Oficial voltará a concorrer às promoções.

**§ 3º** O Oficial ou o Aspirante a Oficial será despromovido se for verificado que o mesmo foi promovido estando enquadrado em algumas das condições impeditivas.

### CAPÍTULO IV DA DECLARAÇÃO A ASPIRANTE A OFICIAL

**Art. 8º** Os Alunos Oficiais aprovados no Curso de Formação de Oficiais (CFO) e que se encontrarem no mínimo no comportamento militar "bom" serão declarados Aspirantes a Oficial por ato do Comandante Geral.

**§ 1º** O Aluno Oficial que não for declarado Aspirante a Oficial exclusivamente por não se encontrar no mínimo no comportamento militar "bom" permanecerá na condição de aluno oficial até que seja classificado neste comportamento.

**§ 2º** No caso do § 1º será declarado Aspirante a Oficial a contar do dia em que for classificado no comportamento militar "bom".

**§ 3º** O Aluno Oficial que estiver respondendo a Processo Administrativo Disciplinar (PAD) ou Conselho de Disciplina (CD) permanecerá na condição de aluno até a solução do mesmo. Se considerado inocente ou se considerado culpado permanecer no comportamento militar "bom" será declarado Aspirante a Oficial em ressarcimento de preterição. Se considerado culpado e ingressar no comportamento militar "insuficiente" ou "mau" aplicar-se-á o disposto nos §§ 1º e 2º.

### CAPÍTULO V DA PROMOÇÃO AO PRIMEIRO POSTO DO OFICIALATO

**Art. 9º** O recrutamento para o primeiro posto do quadro de oficiais combatentes será feito entre os Aspirantes a Oficial que cumprirem o estágio probatório de 12 (doze) meses, obrigatoriamente em unidade operacional não especializada, e que estejam incluídos no quadro de acesso pelo critério de merecimento intelectual.

**§ 1º** Serão excluídos da contagem de tempo do estágio probatório todos os afastamentos, contínuos ou não, que somados, superarem 120 (cento e vinte) dias.

**§ 2º** O conceito profissional dos Aspirantes a Oficial espelha o estágio probatório.

**§ 3º** O Aspirante a Oficial egresso da carreira de praças, que após o estágio probatório não obtiver conceito profissional favorável, retornará à sua graduação de praça na relação de antiguidade que possuía antes da matrícula no CFO.

**§ 4º** O Aspirante a Oficial não egresso da carreira de praças será excluído da corporação se, após o estágio probatório, não obtiver conceito profissional favorável.

**§ 5º** O conceito profissional do Aspirante a Oficial é emitido pelas autoridades avaliadoras ao final do estágio probatório.

**Art. 10.** O recrutamento para os quadros de oficiais médicos, dentistas, farmacêutico-bioquímicos, veterinários, enfermeiros e músicos, é feito através de concurso público específico para cada quadro.

**§ 1º** Os candidatos aprovados no concurso público são nomeados Oficiais, no posto inicial da carreira definido na lei de fixação de efetivo, com antiguidade definida pela ordem de classificação final obtida no certame.

**§ 2º** Os Oficiais nomeados deverão ser submetidos a estágio de adaptação, conforme programação da respectiva corporação.

**CAPÍTULO VI  
DO PROCESSAMENTO DAS PROMOÇÕES****Seção I  
Dos Critérios de Promoção**

**Art. 11.** As promoções são feitas pelos seguintes critérios:

- I** - Merecimento intelectual;
- II** - Merecimento;
- III** - Antiguidade;
- IV** - Escolha;
- V** - Post-mortem;
- VI** - Ressarcimento de preterição.

**Art. 12.** As promoções são efetuadas:

- I** - para o posto de 2º Tenente, integralmente por merecimento intelectual;
- II** - para o posto de 1º Tenente,  $\frac{3}{4}$  (três quartos) por antiguidade e  $\frac{1}{4}$  (um quarto) por merecimento;
- III** - para o posto de Capitão,  $\frac{2}{3}$  (dois terços) por antiguidade e  $\frac{1}{3}$  (um terço) por merecimento;
- IV** - para o posto de Major,  $\frac{1}{2}$  (metade) por antiguidade e  $\frac{1}{2}$  (metade) por merecimento;
- V** - para o posto de Tenente-Coronel,  $\frac{1}{3}$  (um terço) por antiguidade e  $\frac{2}{3}$  (dois terços) por merecimento;
- VI** - para o posto de Coronel, por escolha, na forma específica prevista no Capítulo VIII desta Lei Complementar.

**Parágrafo único.** Para o preenchimento das vagas previstas nos incisos II, III, IV e V deste artigo, nas datas a que se refere o § 2º do art. 4º desta Lei Complementar, as promoções serão efetuadas por merecimento e antiguidade, obedecendo-se às frações estabelecidas, nos seguintes termos:

- I** - o preenchimento das vagas dar-se-á primeiramente por merecimento, até que se complete a fração respectiva e, em seguida, por antiguidade;
- II** - havendo 01 (uma) única vaga a ser preenchida, a promoção deverá ser efetuada por merecimento;
- III** - havendo 02 (duas) vagas a serem preenchidas, uma promoção será por merecimento e a outra por antiguidade;
- IV** - havendo 03 (três) ou mais vagas a serem preenchidas e não restando número inteiro após o fracionamento, a vaga que não puder ser dividida será usada para promoção por merecimento.

**Art. 13.** As vagas a serem consideradas para fins de promoção são exclusivamente as provenientes de:

- I** - promoção;
- II** - agregação na forma estatutária, salvo a proveniente de candidatura a cargo eletivo;
- III** - passagem à situação de reserva, remunerada ou não, e reforma;
- IV** - demissão;
- V** - aumento de efetivo;
- VI** - falecimento.

**Art. 14.** O processamento das promoções obedecerá à seguinte sequência:

- I** - chamada nominal através de publicação em Boletim nos limites quantitativos previstos no art. 22 pela ordem de antiguidade;
- II** - estabelecimento da data limite para entrega da documentação exigida pela Comissão de Promoção de Oficiais (CPO);
- III** - análise pela CPO das alterações e de todos os demais requisitos legais para promoção estabelecidos nesta Lei Complementar;
- IV** - reunião da CPO para o processamento final das alterações e elaboração das propostas de Quadros de Acesso;
- V** - apresentação das propostas de Quadros de Acesso ao Comandante Geral;
- VI** - publicação em Boletim da corporação dos Quadros de Acesso com abertura do prazo para recurso;
- VII** - reunião da CPO para julgamento dos recursos;
- VIII** - publicação em Boletim da corporação das decisões proferidas nos recursos e dos Quadros de Acesso porventura modificados;
- IX** - apuração do claro existente;
- X** - encaminhamento das indicações de promoções ao Secretário de Estado da Segurança Pública e Defesa Social.

## Seção II Da Promoção Post-Mortem

**Art. 15.** A promoção post mortem é efetivada por proposta do Comandante Geral ao Governador do Estado mediante processo regular, quando o Aspirante a Oficial ou o Oficial falecer em uma das seguintes situações:

**I** - no exercício da preservação da ordem pública ou em consequência de ferimento, doença, moléstia ou enfermidade contraída nesta situação, ou que nela tenha sua causa eficiente;

**II** - em acidente de serviço definido em legislação específica ou em consequência de ferimento, doença, moléstia ou enfermidade contraída nesta situação, ou que nele tenha sua causa eficiente.

**Parágrafo único.** A promoção post mortem independe de vaga e de estar o militar incluído em quadro de acesso.

## Seção III Da Promoção por Ressarcimento de Preterição

**Art. 16.** A promoção por ressarcimento de preterição tem por objetivo reparar situação, reconhecida na esfera administrativa ou na esfera judicial, que tenha sobrestado a ocorrência da promoção a que o militar estadual teria direito.

**Art. 17.** São situações que permitem promoção por ressarcimento de preterição:

**I** - quando o militar estadual recupera a capacidade para o trabalho, perdida temporariamente em decorrência de acidente de serviço ou por gravidez e, em função desses fatos, teve sobrestado o seu direito à promoção ou não ter sido avaliado profissionalmente;

**II** - quando o militar estadual teve sobrestado o seu direito à promoção por responder a processo criminal ou processo por improbidade administrativa, sobrevivendo a extinção do processo sem sentença condenatória;

**III** - quando o militar estadual, depois de ser submetido a Conselho de Disciplina (CD) ou Conselho de Justificação (CJ) e, em função desse fato, teve sobrestado o seu direito à promoção, é declarado sem culpa ou, se declarado culpado, não for reconhecida transgressão disciplinar que afete a honra pessoal, o pundonor militar ou o decore da classe;

**IV** - quando por falha administrativa, a qual não deu causa ou não contribuiu para a sua existência, o militar estadual teve sobrestado o seu direito à promoção;

**V** - quando cessada a prisão em flagrante ou provisória por ordem judicial é posto em liberdade sem estar na condição de sub judice;

**VI** - quando depois de desaparecido, extraviado ou ausente, justifica o seu afastamento.

**Art. 18.** O militar estadual promovido em ressarcimento de preterição retornará a sua posição no respectivo quadro, ficando na condição de excedente aquele que ocupar o último lugar na escala hierárquica.

**§ 1º** À medida que forem surgindo vagas nos quadros, os excedentes serão absorvidos, sendo que novas promoções só ocorrerão depois que os excedentes forem absorvidos e surgirem novas vagas.

**§ 2º** A promoção do militar estadual em ressarcimento de preterição será efetuada segundo os critérios de antiguidade, merecimento ou merecimento intelectual, recebendo ele o número que lhe competia na escala hierárquica como se houvesse sido promovido na época devida.

**Art. 19.** O militar estadual preterido em sua promoção que estiver enquadrado ou agregado na forma da alínea "b" do § 1º do art. 75 da Lei nº 3.196, de 09 de janeiro de 1978, ou tiver sido transferido, em definitivo, para a inatividade será promovido a contar da data em que teria o direito, desde que se enquadre nas situações previstas no art. 17 desta Lei Complementar.

## CAPÍTULO VII DOS QUADROS DE ACESSO

**Art. 20.** Quadro de acesso é a relação de Aspirantes a Oficial ou de Oficiais que atendem aos requisitos desta Lei Complementar, listados por merecimento intelectual, merecimento ou antiguidade.

**Parágrafo único.** A CPO requisitará as informações relativas aos Oficiais e Aspirantes a Oficial para a formação dos quadros de acesso.

**Art. 21.** Os quadros de acesso por merecimento intelectual, merecimento e antiguidade serão organizados separadamente e encaminhados ao Comandante Geral para publicação em Boletim.

**§ 1º** O quadro de acesso por merecimento intelectual será elaborado no prazo máximo de 30 (trinta) dias do encerramento do estágio probatório do Aspirante a Oficial, observando-se, para as promoções, as datas previstas no § 2º do art. 4º desta Lei Complementar.

**§ 2º** O encerramento das alterações para a formação dos quadros de acesso por merecimento e antiguidade dar-se-á no dia 31 de dezembro de cada ano.

**§ 3º** Os quadros de acesso por merecimento e antiguidade serão publicados anualmente até o dia 15 (quinze) do mês de fevereiro, com vigência para o preenchimento do claro existente em: 06 de abril, 25 de agosto, 28 de outubro e 25 de dezembro do ano da sua publicação.

**Art. 22.** Serão relacionados pela CPO, visando à confecção dos quadros de acesso, os oficiais e os Aspirantes a Oficial que se encontrarem dentro dos seguintes limites quantitativos:

**I** - para promoção ao posto de 2º Tenente: todos os Aspirantes a Oficial;

**II** - para promoção ao posto de 1º Tenente: 1/3 (um terço) mais antigo do efetivo previsto de 2º Tenente;

**III** - para promoção ao posto de Capitão: 1/3 (um terço) mais antigo do efetivo previsto de 1º Tenente;

**IV** - para promoção ao posto de Major: a metade mais antiga do efetivo previsto de Capitão;

**V** - para promoção ao posto de Tenente-Coronel: a metade mais antiga do efetivo previsto de Major;

**VI** - para promoção ao posto de Coronel: 2/3 (dois terços) mais antigos do efetivo previsto de Tenente-Coronel.

**§ 1º** Quando o resultado do percentual não for número inteiro, tomar-se-á o número inteiro imediato.

**§ 2º** Quando da confecção do quadro de acesso existir vaga acima do percentual previsto neste artigo, serão chamados oficiais até o número de vagas a preencher.

**Art. 23.** Para ingresso nos quadros de acesso é necessário que o Aspirante a Oficial e o Oficial, além do previsto no art. 22, satisfaçam as seguintes condições:

**I** - estar apto em inspeção de saúde;

**II** - ter conceito profissional favorável;

**III** - ser aprovado em exame toxicológico/antidoping, do tipo "janela de larga detecção" ou outro de aferição superior, com coleta de material perante membros da CPO;

**IV** - possuir os seguintes cursos:

**a)** CFO - para acesso ao posto de 2º Tenente do quadro de oficiais combatentes;

**b)** CAO - para acesso ao posto de Major do quadro de oficiais combatentes;

**c)** CSP - para acesso ao posto de Tenente-Coronel do quadro de oficiais combatentes.

**Parágrafo único.** As vagas disponibilizadas para o CAO e CSP serão preenchidas por antiguidade, tendo o processo seletivo respectivo as seguintes etapas obrigatórias e eliminatórias:

**I** - apresentação e aprovação de pré-projeto de pesquisa;

**II** - aptidão em inspeção de saúde.

**Art. 24.** O Oficial que satisfizer as condições previstas no art. 23 e se enquadrar em condição impeditiva prevista no art. 7º não será promovido, figurando no quadro de acesso com a indicação do impedimento para fins de reposicionamento em caso de eventual promoção em ressarcimento de preterição.

**Art. 25.** O Aspirante a Oficial e o Oficial serão excluídos dos quadros de acesso, a qualquer tempo, sempre que incidir em uma das seguintes circunstâncias:

**I** - falecimento;

**II** - transferência para a reserva, remunerada ou não;

**III** - reforma;

**IV** - agregação na forma da alínea "b" do §1º do art. 75 da Lei nº 3.196, de 1978;

**V** - promoção;

**VI** - incapacidade física e/ou mental em definitivo comprovada em inspeção de saúde;

**VII** - exclusão ou demissão das fileiras da Corporação por qualquer motivo;

**VIII** - inclusão indevida;

**IX** - ingresso em licença para tratar de interesse particular.

**§ 1º** As exclusões pelos motivos constantes neste artigo serão feitas pela CPO e publicadas em Boletim da corporação.

**§ 2º** A Diretoria de Recursos Humanos, a Corregedoria e a Diretoria de Saúde informarão à CPO, o nome, posto ou graduação dos militares estaduais que se encontrarem nas circunstâncias deste artigo.

**Art. 26.** O Quadro de Acesso por Antiguidade (QA-A) será organizado mediante o relacionamento em ordem decrescente de antiguidade dos Oficiais habilitados, observado o previsto nos arts. 22 e 23 desta Lei Complementar.

**Art. 27.** O Quadro de Acesso por Merecimento (QA-M) será organizado dentre os Oficiais incluídos no QA-A, posicionados em ordem decrescente de pontos decorrentes do somatório do conceito profissional e do conceito técnico auferidos na forma desta Lei Complementar.

**Parágrafo único.** Havendo igualdade no somatório dos pontos prevalecerá a antiguidade.

**Art. 28.** O Quadro de Acesso por Merecimento Intelectual (QA-MI) será organizado mediante o relacionamento dos Aspirantes a Oficial em ordem decrescente da classificação final do CFO.

### **Seção Única** **Do Quadro de Acesso Extraordinário**

**Art. 29.** Quando o Quadro de Acesso se exaurir deverá ser publicado Quadro de Acesso Extraordinário em até 60 (sessenta) dias, contados a partir da data em que ocorrer o exaurimento.

**Art. 30.** A confecção do Quadro de Acesso Extraordinário adotará as mesmas regras utilizadas na confecção do Quadro de Acesso, observado, porém, o limite de 20% (vinte por cento) do efetivo previsto do posto.

**Parágrafo único.** A data do encerramento das alterações para a confecção do Quadro de Acesso Extraordinário é a data do exaurimento do Quadro de Acesso vigente.

Vitória (ES), Segunda-feira, 13 de Março de 2017.

7

## **CAPÍTULO VIII DO QUADRO DE ACESSO E DA PROMOÇÃO POR ESCOLHA AO POSTO DE CORONEL**

**Art. 31.** O merecimento para a promoção ao posto de Coronel é constituído pelo conjunto de condições necessárias ao exercício das mais elevadas funções estratégicas da corporação, cuja satisfação, comprovada na vida do Oficial, o indique como o mais apto a exercê-las.

**Art. 32.** O Quadro de Acesso ao posto de Coronel será organizado com os nomes dos Tenentes-Coronéis em ordem alfabética, desde que:

**I** - estejam no limite quantitativo a que se refere o art. 22, VI, desta Lei Complementar;

**II** - preencham os requisitos do art. 23, I e III;

**III** - obtenham, da Comissão a que se refere o art. 35, no mínimo 56 (cinquenta e seis) pontos de conceito profissional, emitido de forma conjunta em uma única Ficha de Avaliação de Conceito Profissional, por todos assinada, avaliando o desempenho do Tenente-Coronel no decorrer do ano civil anterior ao de vigência do Quadro de Acesso.

**§ 1º** O Tenente-Coronel será excluído do Quadro de Acesso, a qualquer tempo, sempre que incidir em alguma circunstância prevista no art. 25.

**§ 2º** As exclusões serão feitas pela CPO e publicadas em Boletim.

**§ 3º** A CPO requisitará as informações necessárias relativas aos Tenentes-Coronéis para a elaboração do Quadro de Acesso.

**Art. 33.** O encerramento das alterações para a formação do Quadro de Acesso para a promoção ao posto de Coronel dar-se-á no dia 31 de dezembro de cada ano.

**§ 1º** O quadro de acesso será publicado anualmente até o dia 15 (quinze) do mês de fevereiro, com vigência para o preenchimento das vagas que existirem no ano da sua publicação.

**§ 2º** Os Quadros de Acesso terão vigência para preenchimento das vagas surgidas no período compreendido entre 01 de janeiro (inclusive) a 31 de dezembro (inclusive) do ano subsequente ao do encerramento das alterações.

**Art. 34.** Surgindo vaga ao posto de Coronel, o Secretário de Estado da Segurança Pública e Defesa Social e o Comandante Geral apresentarão ao Chefe do Poder Executivo o respectivo Quadro de Acesso e informarão, em apartado, os que incidem em alguma condição prevista no art. 7º.

**Parágrafo único.** O Chefe do Poder Executivo apreciará livremente o mérito e escolherá pela promoção de quaisquer dos integrantes do Quadro de Acesso, nos limites das vagas disponíveis, sem qualquer efeito retroativo.

**Art. 35.** A Comissão de Promoção ao posto de Coronel é o órgão destinado a fazer a seleção dos Tenentes-Coronéis que, satisfazendo os requisitos legais, devem compor o Quadro de Acesso, sendo constituída pelos seguintes membros:

**I** - Secretário de Estado da Segurança Pública e Defesa Social;

**II** - Comandante Geral;

**III** - Subcomandante Geral;

**IV** - Chefe do Estado Maior, no âmbito da PMES, e Coordenador Estadual de Proteção e Defesa Civil, no âmbito do CBMES;

**V** - Corregedor;

**VI** - 01 (um) Tenente-Coronel, como secretário.

**§ 1º** O secretário da Comissão não tem direito a voto.

**§ 2º** A Comissão funcionará sempre com a maioria de seus membros, presente obrigatoriamente o Secretário de Estado da Segurança Pública e Defesa Social ou o Comandante Geral.

## **CAPÍTULO IX DOS CONCEITOS**

### **Seção I Do Conceito Técnico**

**Art. 36.** O conceito técnico reflete a dedicação do Oficial em sua capacitação profissional, sua experiência profissional, bem como sua conduta disciplinar.

**Art. 37.** A pontuação relativa à capacitação profissional será obtida pelo somatório de todas as notas que o Oficial lograr ao concluir os seguintes cursos:

**I** - CFO;

**II** - CAO;

**III** - CSP.

**Parágrafo único.** As médias finais do CFO, CAO e do CSP serão multiplicadas por 01 (um), 02 (dois) e 03 (três), respectivamente, e são cumulativas.

**Art. 38.** A pontuação relativa à experiência profissional será obtida pelo somatório dos pontos relativos ao tempo de efetivo serviço, cumulativamente:

**I** - no posto atual, no valor de 0,2 (dois décimos) de ponto por ano de efetivo serviço ou fração superior a 180 (cento e oitenta) dias;

**II** - como Oficial da PMES ou CBMES, no valor de 0,1 (um décimo) de ponto por ano de efetivo serviço ou fração superior a 180 (cento e oitenta) dias.

**Art. 39.** A pontuação relativa à conduta disciplinar, como estímulo ao Oficial disciplinado e de referência a ser seguida, será de 20 (vinte) pontos, subtraindo-se os pontos relativos às sanções disciplinares e condenações judiciais.

**§ 1º** Para cada sanção disciplinar e/ou condenação judicial descontar-se-á de forma cumulativa:

**I** - 1,0 (um) ponto por punição do tipo leve;

**II** - 3,0 (três) pontos por punição do tipo média;

**III** - 6,0 (seis) pontos por punição do tipo grave;

**IV** - 10,0 (dez) pontos por punição do tipo gravíssima;

**V** - 20,0 (vinte) pontos por condenação com trânsito em julgado em processo criminal ou em ação de improbidade administrativa.

**§ 2º** Após ser reabilitado da sanção disciplinar ou da condenação judicial, o Oficial não mais terá os descontos respectivos, observando-se sempre o prazo do art. 21, § 2º.

**§ 3º** Em qualquer caso, quando os valores a serem subtraídos forem maiores que o previsto no caput deste artigo, o resultado será "zero".

**Art. 40.** O conceito técnico constituir-se-á pelo somatório das pontuações de capacitação profissional, de experiência profissional e de conduta disciplinar, sintetizados na ficha de avaliação, conforme Anexo I.

## **Seção II Do Conceito Profissional**

**Art. 41.** O conceito profissional reflete o desempenho do Aspirante a Oficial e do Oficial perante os seus pares, no que tange às ações, comportamentos e resultados observados no exercício de cargos, funções e encargos no decurso da carreira e em particular no posto que ocupa, segundo os fatores de avaliação, definidos nesta Lei Complementar.

**Art. 42.** Para obtenção do conceito profissional, a autoridade avaliadora ou conjunto de autoridades, realizará a avaliação individual do Aspirante a Oficial e do Oficial.

**Art. 43.** O conceito profissional do Oficial, ressalvado o previsto no inciso III do art. 32 desta Lei Complementar, será processado pela CPO, sendo constituído pela média aritmética das últimas 04 (quatro) Avaliações de Conceito Profissional.

**Parágrafo único.** O conceito profissional do Aspirante a Oficial será processado pela CPO, sendo constituído pela média aritmética das 02 (duas) Avaliações de Conceito Profissional.

**Art. 44.** Os Fatores de Avaliação de Conceito Profissional estão inseridos em 02 (dois) grupos:

**I** - competências básicas;

**II** - competências específicas.

**Art. 45.** São competências básicas e seus descritores, para fins de avaliação:

**I** - Relação Interpessoal:

**a)** relaciona-se de forma cordial com as pessoas de diversos níveis hierárquicos e culturais, de forma a manter o ambiente de trabalho agradável e produtivo;

**b)** aborda as dificuldades individuais e coletivas em sua equipe de forma solidária e construtiva, procurando prioritariamente encontrar as soluções, valorizando o trabalho conjunto na busca de resultados efetivos para a Instituição;

**c)** manifesta seus posicionamentos de forma ética e construtiva, mantendo o respeito pelos superiores, mesmo diante de divergências;

**d)** auxilia espontaneamente superiores, pares e subordinados diante de dificuldades de cunho profissional ou pessoal;

**e)** trata com afeição os pares e com bondade os subordinados; e

**f)** coopera com o sucesso de sua equipe, atribuindo prioridade aos objetivos coletivos em detrimento dos individuais;

**II** - Dedicção:

**a)** esforça-se para cumprir as tarefas da melhor forma possível;

**b)** empenha-se em adquirir novos conhecimentos e desenvolver novas habilidades pertinentes às suas atividades;

**c)** esforça-se ao máximo no cumprimento das missões, dentro dos prazos e nas condições determinadas;

**d)** renuncia aos seus interesses pessoais, quando necessário, demonstrando abnegação em prol do interesse do serviço;

**e)** trabalha, de forma voluntária, além do horário previsto, quando relevante para o cumprimento da missão; e

**f)** dispõe-se a assumir responsabilidades em prol dos interesses da Instituição, ainda que contrariem opiniões e interesses pessoais;

**III** - Disciplina:

**a)** cumpre e faz cumprir, de forma natural e espontânea, as leis, normas e regulamentos que regem a Instituição;

**b)** apresenta suas reivindicações na forma prevista na legislação, respeitando o canal de comando e observando sempre as regras da boa educação civil e militar;

**c)** emprega de forma correta e apropriada os sinais de respeito previstos nas relações entre militares;

**d)** observa e faz observar, no seu nível hierárquico e na esfera de suas atribuições funcionais, os princípios da hierarquia e da disciplina;

Vitória (ES), Segunda-feira, 13 de Março de 2017.

- e) considera as orientações dos seus superiores ou, na falta destas, a intenção de seu comandante, ao tomar uma decisão;
- f) demonstra atitude de adesão às decisões do escalão superior, mesmo sendo contrárias à sua opinião; e
- g) empenha-se em criar condições favoráveis para o cumprimento da missão conforme as ordens recebidas, mesmo discordando delas;

**IV - Iniciativa:**

- a) atua proativamente, sempre no quadro da intenção do comandante, ao perceber que a situação tende a se deteriorar, observando sempre a juridicidade dos atos praticados;
- b) toma providências adequadas para sanar uma situação problema, mesmo na ausência de ordens superiores, observando sempre a juridicidade dos atos praticados;
- c) resolve problemas atinentes à sua tarefa com a autonomia esperada para seu cargo ou função; e
- d) executa com sucesso as tarefas atinentes à sua função, sem necessidade de ordem ou fiscalização.

**Art. 46.** São competências específicas e seus descritores, para fins de avaliação:

**I - Comunicação:**

- a) redige textos com clareza, precisão, concisão, coerência e correção gramatical;
- b) expressa-se oralmente com clareza, objetividade e de forma adequada ao perfil do(s) ouvinte(s);
- c) ouve com interesse os argumentos do interlocutor e esforça-se para compreendê-lo, buscando esclarecimentos para confirmar a interpretação da mensagem;
- d) compartilha informações relevantes espontaneamente, contribuindo para que as pessoas se mantenham informadas sobre assuntos de interesse comum, observando sempre os cuidados devidos no trato de assuntos sensíveis;
- e) comunica-se cotidianamente com os membros de sua equipe de trabalho, contribuindo para a integração das tarefas e para um relacionamento cooperativo e harmonioso;

**II - Conhecimento Institucional:**

- a) emprega conhecimentos atinentes à atividade castrense e atua com desenvoltura, não apenas no exercício da função que ocupa, mas em diferentes áreas de atuação militar;
- b) agrega conhecimentos institucionais para aprimorar e enriquecer seu desempenho profissional;
- c) compartilha hábitos e valores próprios da profissão militar;
- d) compreende e pratica a linguagem, os valores e os padrões éticos próprios da atividade militar; e
- e) cultua as datas e eventos relacionados à história e às tradições militares;

**III - Criatividade:**

- a) propõe melhorias nos métodos e processos de trabalho, visando à solução de problemas e à obtenção dos melhores resultados;
- b) busca soluções alternativas diante de limitações para a consecução de um trabalho;
- c) resolve problemas de forma criativa e apropriada;
- d) sugere a implementação de novas ideias que agreguem valor aos processos; e
- e) contribui para a criação de novas abordagens e tecnologias aplicáveis ao ambiente onde se encontra, visando a atender aos objetivos organizacionais;

**IV - Cultura Geral:**

- a) discorre com desenvoltura sobre assuntos significativos para a sociedade;
- b) acompanha a conjuntura de modo a desenvolver opiniões e atitudes que agreguem valor a uma discussão;
- c) aborda assuntos da atualidade de forma abrangente, integrando conhecimentos de processos históricos e culturais em desenvolvimento na sociedade; e
- d) agrega conhecimentos de conteúdo cultural de diferentes áreas para aprimorar e enriquecer seu desempenho profissional;

**V - Direção e Controle:**

- a) conduz o planejamento das missões a serem executadas, delegando tarefas e providenciando os recursos necessários para que os resultados almejados sejam atingidos;
- b) acompanha o desenvolvimento das atividades de seus subordinados, orientando-os sempre que percebe a necessidade de correção ou melhorias;
- c) coordena sua equipe ou grupo de trabalho, distribuindo atividades compatíveis com a habilitação de cada subordinado;
- d) orienta seus subordinados visando ao desenvolvimento pessoal e profissional de cada um, sugerindo possibilidades para o aprimoramento das respectivas competências;
- e) identifica as necessidades de sua equipe de trabalho, determinando ações para supri-las; e

**f)** administra com eficácia os recursos de toda ordem, postos à sua disposição;

**VI - Discricção:**

- a)** mantém o devido sigilo quanto às informações pessoais e profissionais a que tem acesso;
- b)** trata de assuntos e documentos profissionais com cautela, de modo a evitar vazamentos de informações; e
- c)** abstém-se de fazer comentários sobre assuntos particulares relativos a outras pessoas;

**VII - Estabilidade Emocional:**

- a)** demonstra autocontrole emocional, principalmente quando enfrenta situações que o contrariem ou de crise;
- b)** age com equilíbrio diante de críticas, não se deixando afetar e buscando expor seu ponto de vista com serenidade; e
- c)** mantém o controle emocional perante uma situação-problema, refletindo, planejando e tomando ações adequadas ao contexto;

**VIII - Objetividade:**

- a)** analisa, com facilidade, uma situação-problema, selecionando a alternativa que considera mais viável e segura;
- b)** analisa as informações disponíveis criteriosamente, tomando as providências cabíveis e oportunas para o cumprimento da missão;
- c)** identifica os aspectos prioritários da situação, optando pela solução oportuna e adequada;
- d)** manifesta com clareza seus posicionamentos e intenções, agindo de forma coerente e construtiva em proveito da instituição militar; e
- e)** demonstra determinação para atingir os resultados desejados;

**IX - Postura e Apresentação Pessoal:**

- a)** apresenta postura, atitude e gestos condizentes com o cargo e função militar que ocupa;
- b)** segue os padrões estabelecidos quanto à apresentação individual;
- c)** zela pela boa apresentação pessoal;
- d)** apresenta-se corretamente vestido com traje civil, usando roupas adequadas às situações e ambientes; e
- e)** estimula, com seu exemplo, o autoaperfeiçoamento de seus subordinados;

**X - Probidade e Zelo:**

- a)** mantém os materiais e equipamentos sob sua guarda em condições adequadas de limpeza e manutenção, de modo que estejam sempre prontos para o emprego;
- b)** segue corretamente os procedimentos indicados no uso dos equipamentos de trabalho;
- c)** demonstra cuidado e esmero na apresentação dos resultados de seu trabalho;
- d)** evita o desperdício de materiais na execução das tarefas de que participa ou pelas quais seja responsável; e
- e)** demonstra capacidade de agir com probidade e responsabilidade no trato com as finanças.

**Art. 47.** As competências básicas e específicas deverão ser avaliadas por meio de pontos, na seguinte forma:

**I - 05 (cinco) pontos:** o militar evidenciou desempenho sempre acima do esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função;

**II - 03 (três) pontos:** o militar evidenciou desempenho esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função;

**III - 02 (dois) pontos:** o militar evidenciou desempenho algumas vezes abaixo do esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função; e

**IV - 01 (um) ponto:** o militar evidenciou desempenho frequentemente abaixo do esperado na competência, considerando a sua experiência profissional e o contexto de trabalho/função.

**§ 1º** A avaliação individual reflete o exercício, por parte do avaliado, das competências básicas e específicas, apreciado pelas autoridades avaliadoras e sintetizado na Ficha de Avaliação do Conceito Profissional, conforme Anexo III.

**§ 2º** A avaliação individual refere-se apenas ao período em análise, sendo independente de avaliações anteriores.

**§ 3º** A pontuação por Avaliação de Conceito Profissional constituir-se-á pelo somatório dos pontos obtidos em cada competência.

**Art. 48.** As autoridades avaliadoras devem formular uma apreciação baseada nos seguintes parâmetros:

**I - firme convicção do valor da avaliação e da responsabilidade e necessidade de bem conhecer os subordinados;**

**II - precisão e objetividade na avaliação, com juízo em fatos ocorridos durante o período a que se refere a avaliação e nunca em opiniões ou julgamentos preconcebidos, sejam eles favoráveis ou desfavoráveis;**

**III - isenção, tendo em conta que a benevolência ou o excessivo rigor afetam, inegavelmente, os outros avaliados que não tenham sido julgados de igual modo;**

Vitória (ES), Segunda-feira, 13 de Março de 2017.

**IV** - rigor, com observação fiel ao conteúdo de cada competência básica e específica;

**V** - autonomia na avaliação de cada competência básica e específica, de forma que cada uma delas seja valorada de per si.

**§ 1º** O avaliador deverá considerar que o exercício das competências básicas e específicas, traduzidas em pontos, decorre de atos ou fatos protagonizados pelo avaliado, que podem estar comprovados pelos seus assentamentos e/ou por registros diversos de conhecimento público e/ou por observações meramente pessoais e/ou manifestações de autoridades e/ou por documentos incidentais.

**§ 2º** Considera-se documento incidental aquele que contenha informação não conhecida e que tenha chegado ao avaliador após a data limite de encaminhamento da Ficha de Avaliação de Conceito Profissional e que possa influenciar na aferição do conceito profissional.

**§ 3º** A Avaliação de Conceito Profissional traduz o conceito em pontos com caráter objetivo.

**Art. 49.** A Ficha de Avaliação de Conceito Profissional, ressalvado o previsto no inciso III do art. 32 desta Lei Complementar, será preenchida semestralmente pela autoridade avaliadora, devendo ser remetida para a CPO nas seguintes datas:

**I** - relativa ao período de 1º de janeiro a 30 de junho, até o 10º (décimo) dia útil do mês de julho;

**II** - relativa ao período de 1º de julho a 31 de dezembro, até o 10º (décimo) dia útil do mês de janeiro.

**§ 1º** Relativamente aos Aspirantes a Oficial, as Fichas de Avaliação de Conceito Profissional serão preenchidas e remetidas para a CPO até o 10º (décimo) dia útil seguinte ao término do estágio probatório.

**§ 2º** A avaliação não será realizada para os Aspirantes a Oficial e Oficiais que, nos períodos de avaliação a que se referem os incisos I e II, caput, e o § 1º deste artigo, se enquadrarem nas situações abaixo, por tempo superior a 90 (noventa) dias:

**I** - em licença para tratar de interesse particular;

**II** - agregado na forma da alínea "b" ou "c" do § 1º do art. 75 da Lei nº 3.196, de 1978;

**III** - na condição de desertor, desaparecido, extraviado ou ausente;

**IV** - cumprindo sursis ou pena decorrente de sentença condenatória transitada em julgado proferida em qualquer foro criminal ou em ação de improbidade administrativa, desde que afastado das funções;

**V** - preso em flagrante delito ou provisoriamente por ordem judicial;

**VI** - afastado das funções por qualquer outro motivo.

**§ 3º** A pontuação do conceito profissional do Aspirante a Oficial e Oficial enquadrado no § 2º deste artigo será "zero".

**Art. 50.** O conceito profissional é considerado "favorável", ressalvado o previsto no inciso III do art. 32 desta Lei Complementar, quando a média aritmética das Avaliações do Conceito Profissional for igual ou maior que 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima.

**Art. 51.** A Ficha de Avaliação de Conceito Profissional é documento confidencial, de modo a garantir o sigilo no seu processamento, sem prejuízo:

**I** - da publicação dos resultados de cursos, instruções, provas, estágios ou outros elementos que devam ou possam ser do conhecimento geral;

**II** - do conhecimento do avaliado mediante requerimento à CPO.

**Art. 52.** Cada autoridade avaliadora receberá uma Ficha de Avaliação de Conceito Profissional por avaliado.

### **Seção III Das Autoridades Avaliadoras**

**Art. 53.** As autoridades avaliadoras devem munir-se de todos os elementos que lhe permitam formular suas apreciações, devendo inteirar-se:

**I** - do juízo que do avaliado fazem os militares que com ele mantenham contato mais frequente;

**II** - dos fatos relacionados com o avaliado e apresentados pelos chefes e/ou comandantes imediatos e anteriores;

**III** - do mérito do avaliado em comparação com os de igual posto.

**Art. 54.** O conceito profissional será emitido pelo:

**I** - Comandante e Subcomandante da unidade operacional, para os aspirantes a Oficial;

**II** - Comandante/Chefe/Diretor de maior antiguidade na ascendência funcional para os Tenentes;

**III** - Secretário de Estado da Segurança Pública e Defesa Social, Comandante Geral, Subcomandante Geral, Corregedor e Chefe do Estado Maior (no âmbito da PMES) ou Coordenador Estadual de Proteção e Defesa Civil (no âmbito do CBMES), para os Capitães e Majores.

**Parágrafo único.** O conceito profissional previsto no inciso III deste artigo será decidido de forma conjunta em uma única Ficha de Avaliação de Conceito Profissional, por todos assinada.

## **CAPÍTULO X DA COMISSÃO DE PROMOÇÃO DE OFICIAIS**

**Art. 55.** A Comissão de Promoção de Oficiais (CPO) é o órgão de processamento das promoções dos oficiais.

**§ 1º** Com a declaração a Aspirante a Oficial ou promoção ou nomeação a Oficial, a CPO deverá montar processo individual com numeração sequencial de todas as informações juntadas.

**§ 2º** Os trabalhos da CPO envolvem o processamento das alterações e das informações recebidas, a organização dos Quadros de Acesso e a análise dos recursos.

**Art. 56.** À CPO compete, precipuamente:

**I** - organizar e submeter à apreciação do Comandante Geral os Quadros de Acesso e as indicações para promoções;

**II** - emitir pareceres nos recursos;

**III** - relacionar os impedidos de figurar em Quadro de Acesso;

**IV** - fixar datas limites para remessa de documentos;

**V** - cumprir e fazer cumprir os prazos estabelecidos nesta Lei Complementar;

**VI** - elaborar o regimento interno para aprovação do Comandante Geral;

**VII** - elaborar formulários que se fizerem necessários para a facilitação dos trabalhos da comissão.

**Art. 57.** A CPO é constituída pelos seguintes membros:

**I** - Nato:

**a)** Comandante Geral - Presidente;

**II** - Efetivos:

**a)** 02 (dois) Coronéis do QOC;

**b)** 02 (dois) Tenentes-Coronéis do QOC;

**c)** 01 (um) Major do QOC para atuar como secretário da Comissão, sem direito a voto.

**d)** 02 (dois) Capitães do QOC para atuarem como auxiliares do secretário, sem direito a voto.

**§ 1º** O Comandante Geral designará 01 (um) Coronel e 01 (um) Tenente-Coronel do QOC para servir de suplente.

**§ 2º** Os membros efetivos e suplentes serão designados livremente pelo Comandante Geral da Corporação pelo prazo de 02 (dois) anos.

**§ 3º** Presidirá a CPO o Comandante Geral e, no seu impedimento, o Subcomandante Geral.

**§ 4º** A CPO decidirá sempre por maioria de votos, tendo o seu Presidente apenas o voto de desempate.

**§ 5º** O processo de votação será em ordem crescente de antiguidade, iniciando sempre pelo membro efetivo mais moderno.

**Art. 58.** Não poderá tomar parte nas reuniões da CPO o membro efetivo com direito a voto que possuir parente consanguíneo, afim ou colateral, até o terceiro grau, concorrendo à promoção.

**§ 1º** O membro que se enquadrar no caput deste artigo deverá declarar-se impedido, sob pena de responsabilidade, sendo substituído pelo suplente.

**§ 2º** Se chamados os suplentes, continuar persistindo a situação de impedimento, o Comandante Geral designará outros membros.

**Art. 59.** Somente por imperiosa necessidade poderá o membro justificar sua ausência nos trabalhos da CPO.

**Art. 60.** A CPO somente poderá reunir-se com a presença do Presidente e de no mínimo 03 (três) membros com direito a voto.

**Art. 61.** O Aspirante a Oficial e o Oficial, mediante requerimento, poderão tomar conhecimento do seu processo.

**Art. 62.** As reuniões da CPO são consideradas de caráter reservado.

**Art. 63.** Os processos individuais possuem classificação sigilosa "reservada".

**Art. 64.** O Regimento Interno detalhará o funcionamento da CPO.

## **CAPÍTULO XI DOS RECURSOS**

**Art. 65.** O Aspirante a Oficial ou Oficial que se sentir prejudicado em qualquer ato da CPO, fundamentando os motivos, poderá recorrer ao Comandante Geral.

**§ 1º** O recurso deverá ser interposto no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados da publicação do ato no Boletim da corporação.

**§ 2º** O Comandante Geral designará membro da CPO para relatar o recurso que será julgado pelo colegiado no prazo de até 20 (vinte) dias úteis da interposição.

## **CAPÍTULO XII DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS**

**Art. 66.** As condições previstas no art. 23, incisos I e III, serão exigidas somente a partir dos quadros de acesso com encerramento das alterações em 31 de dezembro de 2017.

**Art. 67.** O Aspirante a Oficial que se recusar em ser submetido ao exame toxicológico/antidoping previsto no art. 23, inciso III, ou que apresentar resultado positivo para uma ou mais substâncias entorpecentes ilícitas, será afastado das funções e submetido a Conselho de Disciplina.

**§ 1º** O Oficial que se recusar em ser submetido ao exame toxicológico/antidoping previsto no art. 23, inciso III, ou apresentar resultado positivo para uma ou mais substâncias entorpecentes ilícitas, será afastado das funções e submetido a Conselho de Justificação.

**§ 2º** A recusa poderá ser expressa ou tácita, podendo esta se constituir, entre outras hipóteses, pelo não comparecimento ao local de coleta do material ou pelo comparecimento sem qualquer condição de fornecimento do material.

Vitória (ES), Segunda-feira, 13 de Março de 2017.

**13**

**Art. 68.** O CSP, condição prevista no art. 23, IV, "c", desta Lei para acesso ao posto de Tenente-Coronel, não será exigido para os que são oficiais superiores na data de publicação desta Lei Complementar.

**Parágrafo único.** A pontuação relativa ao CSP passará a ser computada somente a partir dos Quadros de Acesso com encerramento das alterações em 31 de dezembro de 2020.

**Art. 69.** A pontuação da capacitação profissional prevista no art. 37 e seu parágrafo único, relativamente ao CAO e CSP, terá as seguintes regras:

**I** - 20 (vinte) pontos relativos ao CAO para os oficiais intermediários que na data de publicação desta Lei Complementar já tenham realizado este Curso;

**II** - 20 (vinte) pontos relativos ao CAO e 30 (trinta) pontos relativos ao CSP para todos os que já são oficiais superiores na data de publicação desta Lei, observado o parágrafo único do art. 68 desta Lei Complementar.

**Art. 70.** Ficam revogados todos os Quadros de Acesso que estiverem em vigor, bem como todas as indicações de promoção efetuadas com base na Lei nº 1.142, de 13 de novembro de 1956.

**Art. 71.** Para o preenchimento do claro existente na data de publicação desta Lei Complementar, bem como das vagas que surgirem até o dia 31 de dezembro de 2017, serão observadas as seguintes regras excepcionais na confecção dos Quadros de Acesso:

**I** - limitação de: 80% (oitenta por cento) do efetivo previsto de Tenente-coronel para o quadro de acesso a coronel; de 70% (setenta por cento) do efetivo previsto de major para o quadro de acesso a tenente-coronel; 60% (sessenta por cento) do efetivo previsto de capitão para o quadro de acesso a major; 50% (cinquenta por cento) do efetivo previsto de 1º tenente para o quadro de acesso a capitão; e 40% (quarenta por cento) do efetivo previsto de 2º tenente para o quadro de acesso a 1º tenente;

**II** - elaboração e publicação dos mesmos em até 60 (sessenta) dias da data de publicação desta Lei Complementar, observados todos os requisitos previstos nela, exceto os dos incisos I, III e IV, alínea "c", do art. 23;

**III** - a data de encerramento das alterações será a de publicação desta Lei Complementar;

**IV** - o conceito profissional será emitido em uma única Ficha de Avaliação de Conceito Profissional, emitida pela autoridade avaliadora ou conjunto de autoridades, com base no desempenho individual do avaliado no período de 1º de janeiro de 2017 até a data de publicação desta Lei Complementar.

**Art. 72.** As promoções para as vagas surgidas a partir do dia 1º de janeiro de 2018 seguirão todas as disposições previstas nesta Lei Complementar.

**Art. 73.** É nula a promoção realizada em desobediência às normas estabelecidas nesta Lei Complementar ou realizada indevidamente por erro ou fraude, com ou sem a participação direta ou indireta do beneficiado.

**Art. 74.** O Anexo I a que se refere o art. 13 da Lei Complementar nº 533, de 28 de dezembro de 2009, com redação dada pela Lei Complementar nº 742, de 23 de dezembro de 2013, passa a vigorar na forma do Anexo IV desta Lei Complementar, com vigência a partir de 1º de julho de 2018.

**Art. 75.** O Quadro de Organização a que se refere o art. 1º da Lei nº 5.789, de 22 de dezembro de 1998, com redação dada pela Lei Complementar nº 705, de 27 de agosto de 2013, passa a vigorar na forma do Anexo V desta Lei Complementar com vigência a partir de 1º de julho de 2018.

**Art. 76.** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 77.** Fica revogada a Lei nº 1.142, de 13 de novembro de 1956, e o Decreto Nº 303, de 30 de julho de 1962.

Palácio Anchieta, em Vitória, 10 de março de 2017.

**PAULO CESAR HARTUNG GOMES**  
Governador do Estado

**Visitar o Palácio Anchieta é fazer uma viagem pela história do Espírito Santo.**

**Horários de visitação:**  
De terça a sábado: 10h às 17h. Domingo: 10h às 16h (visitas agendadas).  
Escolas e grupos: de terça a domingo (previamente agendadas).  
Agendamento: de segunda a sexta, das 8h às 18h,  
pelo tel.: (27) 3636-1032 ou  
pelo e-mail: [agendamento@seg.es.gov.br](mailto:agendamento@seg.es.gov.br)

**Endereço:**  
Praça João Clímaco, s/n  
Cidade Alta - Centro  
Vitória - Espírito Santo

[www.palacioanchieta.es.gov.br](http://www.palacioanchieta.es.gov.br)

PALÁCIO ANCHIETA  
Patrimônio Capixaba

CONTEMPORANEA

## ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DE CONCEITO TÉCNICO			
<b>1. IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO</b>			
NOME:		RG.:	
POSTO:		DATA DE NASC.:	UNIDADE:
INCORPORAÇÃO:		CRITÉRIO DA ÚLTIMA PROMOÇÃO:	
<b>2. DADOS INFORMACIONAIS</b>			
DATA DA PROMOÇÃO/NOMEAÇÃO A OFICIAL:			
DATA DA ÚLTIMA PROMOÇÃO:			
<b>3. PRÉ-REQUISITOS:</b>			
REQUISITOS		SITUAÇÃO (APTO/INAPTO)	
a) Exame Toxicológico:			
b) Inspeção de Saúde			
<b>4. CONCEITO TÉCNICO</b>			
		DESCRIÇÃO	NOTA
4.1 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL:		1) Curso de Formação de Oficiais:	
		3) Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais:	
		4) Curso Superior de Polícia:	
		Subtotal 1:	
		DESCRIÇÃO	TEMPO
4.2 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:		a) Tempo no Posto Atual:	
		b) Tempo como Oficial:	
		Subtotal 2:	
		DESCRIÇÃO	QTDDE
4.3 CONDUTA DISCIPLINAR:		a) Sanção Tipo Leve	
		b) Sanção Tipo Média	
		c) Sanção Tipo Grave	
		d) Sanção Tipo Gravíssima	
		e) Condenação Criminal	
		f) Condenação improbidade Administrativa	
		Subtotal 3:	
<b>5. TOTAL GERAL DE PONTOS:</b>			
<p>DATA: ____ / ____ / ____</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">(NOME E ASSINATURA DE MEMBRO DA CPO)</p>			

Vitória (ES), Segunda-feira, 13 de Março de 2017.

15

ANEXO II	
FATORES DE AVALIAÇÃO	
COMPETÊNCIAS BÁSICAS	
RELAÇÃO INTER PESSOAL	<p>a) relaciona-se de forma cordial com as pessoas de diversos níveis hierárquicos e culturais, de forma a manter o ambiente de trabalho agradável e produtivo;</p> <p>b) aborda as dificuldades individuais e coletivas em sua equipe de forma solidária e construtiva, procurando prioritariamente encontrar as soluções, valorizando o trabalho conjunto na busca de resultados efetivos para a Instituição;</p> <p>c) manifesta seus posicionamentos de forma ética e construtiva, mantendo o respeito pelos companheiros, mesmo diante de divergências;</p> <p>d) auxilia espontaneamente superiores, pares e subordinados diante de dificuldades de cunho profissional ou pessoal;</p> <p>e) trata com afeição os pares e com bondade os subordinados</p> <p>f) coopera com o sucesso de sua equipe, atribuindo prioridade aos objetivos coletivos em detrimento dos individuais</p>
DEDICAÇÃO	<p>a) esforça-se para cumprir as tarefas da melhor forma possível</p> <p>b) empenha-se em adquirir conhecimentos e desenvolver habilidades pertinentes às suas atividades</p> <p>c) esforça-se ao máximo no cumprimento das missões, dentro dos prazos e nas condições determinadas</p> <p>d) renuncia aos seus interesses pessoais, quando necessário, demonstrando abnegação em prol do interesse do serviço</p> <p>e) trabalha, de forma voluntária, além do horário previsto, quando relevante para o cumprimento da missão</p> <p>f) dispõe-se a assumir responsabilidades em prol dos interesses da Instituição, ainda que contrariem opiniões e interesses pessoais</p>

DISCIPLINA	<p>a) cumpre e faz cumprir, de forma natural e espontânea, as leis, normas e regulamentos que regem a Instituição</p> <p>b) apresenta suas reivindicações na forma prevista na legislação, respeitando o canal de comando e observando sempre as regras da boa educação civil e militar</p> <p>c) emprega de forma correta e apropriada os sinais de respeito previstos nas relações entre militares</p> <p>d) observa e faz observar, no seu nível hierárquico e na esfera de suas atribuições funcionais, os princípios da hierarquia e da disciplina</p> <p>e) considera as orientações dos seus superiores ou, na falta destas, a intenção de seu comandante, ao tomar uma decisão</p> <p>f) demonstra atitude de adesão às decisões do escalão superior, mesmo sendo contrárias à sua opinião</p> <p>g) empenha-se em criar condições favoráveis para o cumprimento da missão conforme as ordens recebidas, mesmo discordando delas</p>
INICIATIVA	<p>a) atua proativamente, sempre no quadro da intenção do comandante, ao perceber que a situação tende a se deteriorar, observando sempre a juridicidade dos atos praticados;</p> <p>b) toma providências adequadas para sanar uma situação problema, mesmo na ausência de ordens superiores, observando sempre a juridicidade dos atos praticados;</p> <p>c) resolve problemas atinentes à sua tarefa com a autonomia esperada para seu cargo ou função</p> <p>d) executa com sucesso as tarefas atinentes à sua função sem necessidade de ordem ou fiscalização</p>

ANEXO II	
FATORES DE AVALIAÇÃO	
COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS	
COMUNICAÇÃO	<p>a) redige textos com clareza, precisão, concisão, coerência e correção gramatical</p> <p>b) expressa-se oralmente com clareza, objetividade e de forma adequada ao perfil do(s) ouvinte(s)</p> <p>c) ouve com interesse os argumentos do interlocutor e esforça-se para compreendê-lo, buscando esclarecimentos para confirmar a interpretação da mensagem</p> <p>d) compartilha informações relevantes espontaneamente, contribuindo para que as pessoas se mantenham informadas sobre assuntos de interesse comum, observando sempre os cuidados devidos no trato de assuntos sensíveis</p> <p>e) comunica-se cotidianamente com os membros de sua equipe de trabalho, contribuindo para a integração das tarefas e para um relacionamento cooperativo e harmonioso</p>
CONHECIMENTO INSTITUCIONAL	<p>a) emprega conhecimentos atinentes à atividade castrense e atua com desenvoltura, não apenas no exercício do cargo que ocupa, mas em diferentes áreas de atuação militar</p> <p>b) agrega conhecimentos institucionais para aprimorar e enriquecer seu desempenho profissional</p> <p>c) compartilha hábitos e valores próprios da profissão militar</p> <p>d) compreende e pratica a linguagem, os valores e os padrões éticos próprios da atividade militar</p> <p>e) cultua as datas e eventos relacionados à história e às tradições militares</p>

CRIATIVIDADE	<p>a) propõe melhorias nos métodos e processos de trabalho, visando à solução de problemas e à obtenção dos melhores resultados</p> <p>b) busca soluções alternativas diante de limitações para a consecução de um trabalho</p> <p>c) resolve problemas de forma criativa e apropriada</p> <p>d) sugere a implementação de novas ideias que agreguem valor aos processos</p> <p>e) contribui para a criação de novas abordagens e tecnologias aplicáveis ao ambiente onde se encontra, visando atender aos objetivos organizacionais</p>
CULTURA GERAL	<p>a) discorre com desenvoltura sobre assuntos significativos para a sociedade</p> <p>b) acompanha a conjuntura de modo a desenvolver opiniões e atitudes que agreguem valor a uma discussão</p> <p>c) aborda assuntos da atualidade de forma abrangente, integrando conhecimentos de processos históricos e culturais em desenvolvimento na sociedade</p> <p>d) agrega conhecimentos de conteúdo cultural de diferentes áreas para aprimorar e enriquecer seu desempenho profissional</p>
DIREÇÃO E CONTROLE	<p>a) conduz o planejamento das missões a serem executadas, delegando tarefas e providenciando os recursos necessários para que os resultados almejados sejam atingidos</p> <p>b) acompanha o desenvolvimento das atividades de seus subordinados, orientando-os sempre que percebe a necessidade de correção ou melhorias</p> <p>c) coordena sua equipe ou grupo de trabalho, distribuindo atividades compatíveis com a habilitação de cada subordinado</p> <p>d) orienta seus subordinados visando ao desenvolvimento pessoal e profissional de cada um, sugerindo possibilidades para o aprimoramento das respectivas competências</p> <p>e) identifica as necessidades de sua equipe de trabalho, determinando ações para supri-las</p> <p>f) administra com eficácia os recursos de toda ordem, postos à sua disposição; (para a avaliação do Ordenador de Despesas e/ou Agente Diretor)</p>
DISCRIÇÃO	<p>a) mantém o devido sigilo quanto às informações pessoais e profissionais a que tem acesso</p> <p>b) trata de assuntos e documentos profissionais com cautela, de modo a evitar vazamentos de informações</p> <p>c) abstém-se de fazer comentários sobre assuntos particulares relativos a outras pessoas</p>
ESTABILIDADE EMOCIONAL	<p>a) demonstra autocontrole emocional, principalmente quando enfrenta situações que o contrariem ou de crise</p> <p>b) age com equilíbrio diante de críticas, não se deixando afetar e buscando expor seu ponto de vista com serenidade</p> <p>c) mantém o controle emocional perante uma situação-problema, refletindo, planejando e tomando ações adequadas ao contexto</p>
OBJETIVIDADE	<p>a) analisa, com facilidade, uma situação-problema, selecionando a alternativa que considera mais viável e segura</p> <p>b) analisa as informações disponíveis criteriosamente, tomando as providências cabíveis e oportunas para o cumprimento da missão</p> <p>c) identifica os aspectos prioritários da situação, optando pela solução oportuna e adequada</p> <p>d) manifesta com clareza seus posicionamentos e intenções, agindo de forma coerente e construtiva em proveito da instituição militar</p> <p>e) demonstra determinação para atingir os resultados desejados</p>
POSTURA APRESENTAÇÃO	<p>a) apresenta postura, atitude e gestos condizentes com o cargo e função militar que ocupa</p> <p>b) segue os padrões estabelecidos quanto à apresentação individual</p> <p>c) zela pela boa apresentação pessoal</p> <p>d) apresenta-se corretamente vestido com traje civil, usando roupas adequadas às situações e ambientes</p> <p>e) estimula, com seu exemplo, o autoaperfeiçoamento de seus subordinados</p>
PROBIDADE E ZELO	<p>a) mantém os materiais e equipamentos sob sua guarda em condições adequadas de limpeza e manutenção, de modo que estejam sempre prontos para o emprego</p> <p>b) segue corretamente os procedimentos indicados no uso dos equipamentos de trabalho</p> <p>c) demonstra cuidado e esmero na apresentação dos resultados de seu trabalho</p> <p>d) evita o desperdício de materiais na execução das tarefas de que participa ou pelas quais seja responsável</p> <p>e) demonstra capacidade de agir com probidade e responsabilidade no trato com as finanças.</p>

## ANEXO III

FICHA DE AVALIAÇÃO DE CONCEITO PROFISSIONAL		
<b>1. IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO</b>		
NOME:	POSTO:	
OPM:	FUNÇÃO:	
PERÍODO DE OBSERVAÇÃO:	a) 01/01 A 30/06/____ ( )	b) 01/07 a 31/12/____ ( )
<b>2. IDENTIFICAÇÃO DA AUTORIDADE/CONJUNTO DE AUTORIDADES AVALIADORAS</b>		
NOME(S):	POSTO/FUNÇÃO:	
<b>3. FATORES DE AVALIAÇÃO</b>		
COMPETÊNCIA	FATORES DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÃO
BÁSICA	Relação Inter Pessoal	
	Dedicação	
	Disciplina	
	Iniciativa	
ESPECÍFICA	Comunicação	
	Conhecimento Institucional	
	Criatividade	
	Cultura Geral	
	Direção e Controle	
	Discrição	
	Estabilidade Emocional	
	Objetividade	
	Postura e Apresentação Pessoal	
	Probidade e Zelo	
<b>TOTAL DE PONTOS:</b>		
DATA: ____/____/____ <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">             _____              Autoridade/Conjunto de Autoridades           </div>		

ANEXO IV	
QUADRO DE ORGANIZAÇÃO DA PMES (a partir de 01/07/2018)	
I - QUADRO DE OFICIAIS COMBATENTES (QOC):	EFETIVO PREVISTO
a) Coronel	20
b) Tenente Coronel	63
c) Major	115
d) Capitão	202
e) 1º Tenente	115
f) 2º Tenente	121
II - QUADRO DE OFICIAIS MÉDICOS (QOM):	
a) Coronel	0
b) Tenente Coronel	0
c) Major	1

d) Capitão	30
e) 1º Tenente	40
III - QUADRO DE OFICIAIS DENTISTAS (QOD):	
a) Coronel	0
b) Tenente Coronel	0
c) Major	1
d) Capitão	11
e) 1º Tenente	21
IV - QUADRO DE OFICIAIS FARMACÊUTICOS/BIOQUÍMICOS (QOFB):	
a) Coronel	0
b) Tenente Coronel	0
c) Major	1
d) Capitão	4
e) 1º Tenente	11

V - QUADRO DE OFICIAIS ENFERMEIROS (QOE):	
a) Major	1
b) Capitão	12
c) 1º Tenente	28
VI - QUADRO DE OFICIAIS MÉDICOS VETERINÁRIOS (QOMV):	
a) Major	1
b) Capitão	1
c) 1º Tenente	2
VII - QUADRO DE OFICIAIS MÚSICOS (QOM):	
a) Tenente Coronel	0
b) Major	1
c) Capitão	2
d) 1º Tenente	0
e) 2º Tenente	0
SUBTOTAL	804
VIII - QUADRO DE OFICIAIS ADMINISTRATIVOS (QOA):	
a) Capitão	20
b) 1º Tenente	40
c) 2º Tenente	60
IX - QUADRO DE OFICIAIS ADMINISTRATIVOS DE SAÚDE (QOAS):	
a) Capitão	2
b) 1º Tenente	7
c) 2º Tenente	10
X - QUADRO DE OFICIAIS ADMINISTRATIVOS MÚSICOS (QOAM):	
a) Capitão	1
b) 1º Tenente	2
c) 2º Tenente	2
XI - PRAÇAS:	
a) Combatentes (QPMP-C)	
1) Subtenente	174
2) 1º Sargento	368
3) 2º Sargento	493
4) 3º Sargento	1.232
5) Cabo	2.315
6) Soldado	4.925
b) Especialistas	
1) Músicos (QPMP-M)	
1.a) Subtenente	8

Vitória (ES), Segunda-feira, 13 de Março de 2017.

19

1.b) 1º Sargento	10
1.c) 2º Sargento	15
1.d) 3º Sargento	17
1.e) Cabo	20
1.f) Soldado	30
2 ) Auxiliar de Saúde (QPMP-S)	
2.a) Subtenente	20
2.b) 1º Sargento	30
2.c) 2º Sargento	114
2.d) 3º Sargento	25
2.e) Cabo	25
2.f) Soldado	30
SUBTOTAL	9995
TOTAL PREVISTO	10799

ANEXO V	
QUADRO DE ORGANIZAÇÃO DO CBMES (a partir de 01/07/2018)	
I - QUADRO DE OFICIAIS COMBATENTES BOMBEIROS MILITARES (QOCBM):	EFETIVO PREVISTO
a) Coronel	6
b) Tenente-Coronel	16
c) Major	20
d) Capitão	44
e) 1º Tenente	20
f) 2º Tenente	27
II - QUADRO DE OFICIAIS DE ADMINISTRAÇÃO BOMBEIROS MILITARES (QOABM):	
a) Capitão	7
b) 1º Tenente	9
c) 2º Tenente	14
III - QUADRO DE OFICIAIS MÉDICOS BOMBEIROS MILITARES (QOMBM):	
a) Coronel	0
b) Tenente-Coronel	0
c) Major	1
d) Capitão	2
e) 1º Tenente	3

IV - QUADRO DE OFICIAIS DENTISTAS BOMBEIROS MILITARES (QODBM):	
a) Tenente-Coronel	0
b) Major	1
c) Capitão	2
d) 1º Tenente	2
V - QUADRO DE PRAÇAS COMBATENTES BOMBEIROS MILITARES (QPCBM):	
a) Subtenente	40
b) 1º Sargento	74
c) 2º Sargento	141
d) 3º Sargento	215
e) Cabo	441
f) Soldado	715
TOTAL PREVISTO	1800

Protocolo 299197