



**ALECE**  
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA  
DO ESTADO DO CEARÁ

**ATO NORMATIVO Nº 359/2025**

REGULAMENTA O  
PROCEDIMENTO PARA  
ASCENSÃO FUNCIONAL DO  
SERVIDOR DA ASSEMBLEIA  
LEGISLATIVA DO CEARÁ E DÁ  
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

**A MESA DIRETORA DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ**, no uso da competência que lhe confere o art. 17, XVII, “a”, da Resolução nº 751, de 14 de dezembro de 2022 (Regimento Interno),

**CONSIDERANDO** o disposto no art. 21 da Lei Estadual nº 17.091, de 14 de novembro de 2019, que prevê a regulamentação da avaliação de desempenho como requisito para a ascensão funcional dos servidores efetivos;

**CONSIDERANDO** a necessidade de estabelecer critérios claros, objetivos e padronizados para os processos de progressão e promoção funcional no âmbito da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará;

**CONSIDERANDO** que a avaliação de desempenho constitui instrumento fundamental para o reconhecimento do mérito individual, a valorização profissional e o incentivo à qualificação continuada dos servidores;

**CONSIDERANDO** o compromisso institucional com a transparência, a legitimidade dos procedimentos administrativos e a excelência na prestação dos serviços públicos;

**CONSIDERANDO** a importância de fortalecer a gestão de pessoas com base em parâmetros técnicos e de consolidar uma cultura organizacional orientada pelo desempenho, responsabilidade e valorização do servidor;

## **RESOLVE:**

**Art. 1º** Este Ato Normativo regulamenta, no âmbito da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, a ascensão funcional, em conformidade com a Lei Estadual nº 17.091, de 14 de novembro de 2019.

**Art. 2º** Para os fins deste Ato Normativo, adotam-se as seguintes definições:

I – Interstício: período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício em determinada referência, compreendido entre 1º de julho de um ano e 30 de junho do ano seguinte, utilizado como base para aferição do direito à progressão ou promoção funcional, com efeitos financeiros a partir de 1º de agosto;

II – Classe: conjunto de referências que compõem uma etapa da carreira funcional, sendo cada classe posicionada em ordem hierárquica crescente dentro do respectivo plano de cargos;

III – Referência: posição do servidor dentro de uma classe, vinculada à sua evolução funcional e à correspondente remuneração;

IV – Progressão: movimentação do servidor de uma referência para a referência imediatamente subsequente, dentro da mesma classe, desde que cumpridos os requisitos legais;

V – Promoção: movimentação do servidor da última referência de uma classe para a primeira referência da classe seguinte, ou, ainda, de uma classe para outra, por mérito e titulação, nos termos da legislação vigente;

VI – Titulação: comprovação de conclusão de curso de pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado, com a devida emissão de diploma por instituição de ensino superior, observadas as exigências de compatibilidade com o cargo ou a função exercida;

VII – Desempenho satisfatório: resultado obtido pelo servidor em processo de avaliação de desempenho, igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima prevista nos critérios estabelecidos.

VIII – Avaliação qualitativa: etapa da avaliação de desempenho que consiste na análise subjetiva do comportamento funcional do servidor, realizada pelo gestor imediato, com base em critérios previamente definidos.

IX - Gestor imediato: responsável pelas atividades executadas na unidade de trabalho na qual o servidor é lotado ou aquele a quem for atribuída por

delegação pelo gestor de maior hierarquia da unidade de trabalho ou órgão.

X - Treinamentos e/ou capacitações: cursos presenciais, semipresenciais ou à distância, realizados em instituições nacionais ou estrangeiras, além de congressos, seminários e congêneres, custeados, ou não, pela Administração.

**Art. 3º** O desenvolvimento do servidor na carreira dará oportunidade de crescimento profissional mediante ascensão funcional, seja por progressão ou promoção, inclusive por mérito e titulação.

**Art. 4º** A progressão funcional consiste na movimentação do servidor de uma referência para a seguinte, dentro de uma mesma classe.

**Art. 5º** A promoção funcional consiste na movimentação do servidor entre classes e dar-se-á das seguintes formas:

I – da última referência de uma classe para a primeira referência da classe seguinte;

II – por mérito e titulação, atendidos os requisitos constantes no Anexo IV, da Lei Estadual nº 17.091, de 14 de novembro de 2019.

**Art. 6º** Para fins de ascensão funcional, nas hipóteses dos arts. 4º e 5º, I deste Ato, o servidor deverá preencher os seguintes requisitos:

I – estar em efetivo exercício do cargo/função;

II – ter cumprido o interstício mínimo;

III – ter participado e concluído treinamentos e/ou capacitações relacionados com o cargo ou a função exercida ou com as atribuições desenvolvidas pelo Poder Legislativo, perfazendo, no mínimo, 80 (oitenta) horas/aula dentro do interstício;

IV – apresentar desempenho satisfatório em processo de avaliação específico;

V – não ter sofrido pena disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos.

§ 1º A participação em treinamentos e/ou capacitações deverá ser comprovada por meio de certificados ou declarações, emitidos pela instituição, com o registro da carga horária e o período de realização, além da comprovação do conteúdo programático, podendo ser exigida documentação complementar caso algum desses elementos esteja ausente.

§ 2º O servidor que ministrar treinamentos e/ou capacitações destinados aos servidores da Assembleia Legislativa poderá computar sua carga horária como equivalente àqueles, para os fins do inciso III, deste artigo.

§ 3º A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho poderá solicitar informações complementares ao servidor ou aos responsáveis pelos treinamentos e/ou capacitações realizados, com o objetivo de verificar a autenticidade dos documentos apresentados, bem como a veracidade das informações constantes no conteúdo programático das disciplinas ou módulos cursados.

§ 4º Não serão considerados, para os fins do inciso III deste artigo, treinamentos e/ou capacitações: I – que integrem carga horária de cursos de pós-graduação; II - que já tenham sido realizados em interstício anterior, salvo se o conteúdo programático tiver tido atualização relevante.

§ 5º Serão considerados apenas os treinamentos ou capacitações integralmente realizados dentro do interstício; não serão computados aqueles iniciados antes ou concluídos após o período.

**Art. 7º** A documentação comprobatória dos treinamentos e/ou capacitações poderá ser apresentada à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho no primeiro dia útil após a publicação do Ato Deliberativo da última ascensão funcional até o quinto dia útil subsequente ao dia 30 de junho do ano em que se encerra o interstício avaliativo. **Art. 8º** Compete ao gestor imediato no âmbito interno do órgão realizar a avaliação de desempenho do servidor, que compreende a avaliação qualitativa, conforme formulários constantes dos Anexos I e II, e a validação da compatibilidade dos conteúdos dos treinamentos e/ou capacitações com as atribuições do cargo ou função. § 1º O gestor imediato responsável pela avaliação deverá exercer suas funções no mesmo local de trabalho do servidor avaliado por, pelo menos, 1 (um) ano.

§ 2º Na hipótese do gestor imediato não preencher o requisito do

§ 1º, a avaliação de desempenho será realizada pelo gestor de maior hierarquia do órgão onde está lotado o servidor.

§ 3º Caso o gestor de maior hierarquia do órgão também não possua, pelo menos, 1 (um) ano do exercício do cargo, deverá designar 2 (dois) membros de sua equipe de trabalho que atuem no mesmo local de lotação do servidor avaliado há, pelo menos, 1 (um) ano, para realizar a avaliação de desempenho.

§ 4º Na hipótese de servidor que ocupe cargo de direção ou assessoramento superior subordinado diretamente à Presidência ou à Mesa Diretora, a avaliação

deverá ser realizada pelo Diretor-Geral.

§ 5º O servidor efetivo que vier ocupar o cargo de Diretor-Geral será avaliado pelo Presidente da Assembleia Legislativa.

**Art. 9º** Fica proibida a ascensão funcional do servidor nas seguintes situações:

I – durante o estágio probatório, conforme definido na Lei Estadual n.º 9.826, de 14 de maio de 1974.

II – se o servidor sofrer penalidade disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos, contados da aplicação da sanção;

III – em caso de apresentação de documentação falsa para fins de ascensão, hipótese em que o servidor ficará impedido de participar do processo por 5 (cinco) anos, sem prejuízo das demais sanções cabíveis;

IV – sem o cumprimento do interstício exigido na referência em que se encontra;

V – quando cedido a outro órgão ou entidade, sem avaliação de desempenho realizada pela unidade cessionária;

VI – em caso de não apresentação da documentação exigida no prazo previsto no art. 7º;

VII – se não atingir, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima nas avaliações de desempenho, conforme inciso VII do art. 2º;

VIII – durante o período de afastamento (desincompatibilização) para concorrer a mandato eletivo;

IX – durante licença para tratar de assuntos particulares;

X – durante licença por motivo de doença em pessoa da família;

XI – durante licença para acompanhar cônjuge;

XII – se estiver preso, salvo nos casos de absolvição por sentença judicial transitada em julgado;

XIII – se houver faltas não justificadas no período do interstício.

§ 1º Os períodos de afastamento e de licença previstos nos incisos VIII a XI não serão considerados como de efetivo exercício, não sendo computados para fins de contagem do interstício necessário à ascensão funcional.

§ 2º O período de licença para tratamento de saúde será considerado como de efetivo exercício para fins de ascensão funcional, considerado o limite máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

I - A avaliação qualitativa de desempenho do servidor em licença para tratamento de saúde será dispensada caso ocorra durante todo o interstício a que se refere o inciso I do art. 2º deste ato.

II – A realização de treinamentos e/ou capacitações durante o período de licença para tratamento de saúde poderá ser dispensada, caso se demonstre a impossibilidade de sua realização pelo servidor durante o interstício, mediante laudo médico oficial.

III – Será observado o sigilo no que diz respeito ao laudo médico apresentado.

§ 3º O período de afastamento do servidor para o exercício de mandato eletivo será considerado como de efetivo exercício para fins de contagem do interstício referente à progressão funcional.

I – Além do cumprimento dos requisitos previstos no art. 6º, a avaliação de desempenho do servidor afastado para o exercício de mandato eletivo será realizada por meio de questionário de autoavaliação, conforme modelo constante do Anexo III, o qual será analisado e validado pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, considerando as peculiaridades da respectiva situação funcional.

§ 4º O tempo de estágio probatório será considerado para a contagem do tempo de experiência mínima exigido para promoção por mérito e titulação, desde que o servidor seja aprovado na avaliação de desempenho e adquira estabilidade, conforme previsto no art. 22-A da Lei nº 17.091/2019.

§ 5º O tempo de estágio probatório não será computado para fins de progressão funcional.

§ 6º As vedações previstas neste artigo não prejudicam o direito do servidor de participar de novos processos de avaliação de desempenho quando cessarem os impedimentos correspondentes, observados os demais requisitos legais e regulamentares.

**Art. 10.** Os servidores cedidos a órgãos ou entidades da Administração Federal, Estadual ou Municipal mediante convênio ou outro Ato Administrativo, com ou sem ônus para a origem, concorrerão à ascensão funcional, sendo considerados como em efetivo exercício.

Parágrafo único. Caberá ao gestor imediato do órgão ou entidade de destino a avaliação de desempenho dos servidores cedidos, observando os critérios deste Ato Normativo, com o devido encaminhamento à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, no prazo e forma estabelecidos neste Ato Normativo.

**Art. 11.** O servidor que, durante o interstício, estiver em processo de realocação, sem lotação definida, será avaliado por servidor designado pelo Departamento de Gestão de Pessoas, preferencialmente vinculado à área de atuação ou à chefia à qual anteriormente estava vinculado. Parágrafo único. O servidor que tiver sido realocado durante o interstício será avaliado pelo gestor imediato da unidade anterior, salvo se tiver permanecido na nova unidade por período superior a 6 (seis) meses dentro do interstício, hipótese em que a avaliação será realizada pelo novo gestor imediato.

**Art. 12.** Uma vez realizada a avaliação de desempenho pelos gestores e a análise dos demais requisitos legais exigidos para a ascensão funcional prevista nos arts. 4º e 5º, I deste Ato, a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho divulgará o resultado no Portal do Servidor da Assembleia Legislativa.

§ 1º O servidor terá o prazo de até 05 (cinco) dias úteis para interpor Recurso perante a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, por meio do preenchimento do Anexo IV - Formulário de Recurso para reavaliação de resultado.

§ 2º O Recurso deverá ser analisado no prazo de 05 (cinco) dias úteis e o seu resultado será divulgado no Portal do Servidor. No caso do recurso ser provido, far-se-á a alteração do resultado final do processo de ascensão funcional.

§ 3º Havendo discordância do resultado do julgamento do recurso proferido pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, o servidor poderá interpor novo recurso, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da data de divulgação do julgamento no portal do servidor, dirigido ao 1º Secretário da Mesa Diretora, mediante o preenchimento do Anexo V – Formulário de Recurso à Primeira Secretaria.

§ 4º O Recurso de que trata o parágrafo anterior deverá ser instruído com os documentos utilizados na avaliação do servidor recorrente, o qual, recebido pelo 1º Secretário da Mesa Diretora, deverá, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis, ser analisado, julgado e devolvido à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho para nova divulgação, caso seja provido.

§ 5º Da decisão do recurso a que se refere o parágrafo anterior não caberá mais recurso. § 6º Os prazos serão contados excluindo o dia do começo e incluindo o dia do vencimento.

**Art. 13.** O resultado final do processo de ascensão funcional deverá ser divulgado até o dia 30 de agosto no portal do servidor.

**Art. 14.** A promoção funcional por mérito e titulação será concedida mediante requerimento do servidor interessado e dependerá do preenchimento cumulativo dos requisitos previstos no Anexo IV, da Lei n.º 17.091/2019, conforme disposto a seguir: I – Para o cargo de Técnico Legislativo:

a) quanto ao tempo de experiência na classe anterior:

- 2 (dois) anos na Classe “A”, para fins de promoção à Classe “B”;
- 2 (dois) anos na Classe “B”, para fins de promoção à Classe “C”;
- 2 (dois) anos na Classe “C”, para fins de promoção à Classe “D”;
- 2 (dois) anos na Classe “E”, para fins de promoção à Classe “F”;
- 2 (dois) anos na Classe “F”, para fins de promoção à Classe “G”;
- 2 (dois) anos na Classe “G”, para fins de promoção à Classe “H”.

b) quanto à titulação mínima exigida:

- para promoção às Classes “B” e “F”: certificado de curso de pós-graduação lato sensu, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, realizado por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação;
- para promoção às Classes “C” e “G”: diploma de curso de mestrado;
- para promoção às Classes “D” e “H”: diploma de curso de doutorado.

c) quanto à compatibilidade da titulação:

- correlação do conteúdo do curso com o cargo ou função exercida ou com as atribuições desenvolvidas pelo Poder Legislativo;
  - declaração conjunta da chefia imediata e do gestor de maior hierarquia no âmbito do órgão de lotação, atestando a compatibilidade referida no item anterior.
- d) quanto à conduta funcional:

- inexistência de falta não justificada nos últimos 12 (doze) meses;
- inexistência de penalidade disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos.

II – Para o cargo de Analista Legislativo:

a) quanto ao tempo de experiência na classe anterior:

- 2 (dois) anos na Classe “I”, para fins de promoção à Classe “J”;
- 2 (dois) anos na Classe “J”, para fins de promoção à Classe “K”;
- 2 (dois) anos na Classe “K”, para fins de promoção à Classe “L”.

b) quanto à titulação mínima exigida:

- para promoção à Classe “J”: certificado de curso de pós-graduação lato sensu, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, realizado por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação;
- para promoção à Classe “K”: diploma de curso de mestrado;
- para promoção à Classe “L”: diploma de curso de doutorado.

c) quanto à compatibilidade da titulação:

- correlação do conteúdo do curso com o cargo ou função exercida ou com as atribuições desenvolvidas pelo Poder Legislativo;
- declaração conjunta da chefia imediata e do gestor de maior hierarquia no âmbito do órgão de lotação, atestando a compatibilidade referida no item anterior.

d) quanto à conduta funcional:

- inexistência de falta não justificada nos últimos 12 (doze) meses;
- inexistência de penalidade disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos.

§1º A promoção por mérito e titulação somente poderá ocorrer para a classe imediatamente subsequente àquela ocupada pelo servidor, sendo vedado o salto de classes.

§2º O tempo de exercício no estágio probatório será considerado para a contagem da experiência mínima de que trata este artigo, desde que o servidor tenha sido declarado estável.

§3º Para fins deste artigo, entende-se como título válido aquele emitido por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação e que guarde correlação com as atribuições do cargo ou função, conforme declaração da chefia imediata e do gestor de maior hierarquia no âmbito interno do órgão.

§ 4º Os títulos de que tratam este artigo que tiver sido adquirido em outros países deverão ser revalidados por universidades brasileiras que possuam cursos de pós-graduação reconhecidos e avaliados na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior, de acordo com o que determina a Lei de Diretrizes e Bases da Educação - Lei Federal n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

§ 5º Quando o servidor for promovido por mérito e titulação, não poderá obter, no mesmo interstício, a progressão a que se refere o art. 4º e a promoção prevista no inciso I, do art. 5º, deste Ato Normativo.

**Art. 15.** O processo de promoção por mérito e titulação deverá ser protocolado pelo servidor interessado junto ao Departamento de Gestão de Pessoas, até o quinto dia útil do mês de julho de cada ano.

§1º Caberá ao Departamento de Gestão de Pessoas realizar a análise preliminar da documentação apresentada e encaminhar o processo à Procuradoria Geral da Assembleia Legislativa.

§2º A Procuradoria-Geral emitirá parecer quanto à legalidade do pedido de promoção por mérito e titulação, que será submetido à deliberação da Mesa Diretora.

§3º A decisão da Mesa Diretora será definitiva, não cabendo recurso.

**Art. 16.** A concessão da ascensão funcional dar-se-á no mês de agosto de cada ano, caso sejam atendidos os requisitos do art. 6º, para as hipóteses de ascensão previstas nos arts. 4º e 5º, I deste Ato, ou aqueles constantes do inciso II, do art. 5º deste Ato, para a hipótese da promoção por mérito e titulação.

**Art. 17.** Somente será concedida a elevação de uma referência a cada interstício, exceto no caso de promoção por mérito e titulação, que apenas poderá ocorrer para a classe imediatamente posterior àquela em que se encontrar, sendo vedado o salto de classes.

**Art. 18.** A Progressão e a Promoção, inclusive por Mérito e Titulação, serão efetivadas por meio de Ato Deliberativo da Mesa Diretora. Parágrafo único. Os atos de ascensão funcional deverão conter, obrigatoriamente, matrícula, nome do servidor, cargo/função, referência anterior, classe anterior, referência atual,

classe atual e tipo de ascensão funcional.

**Art. 19.** O Departamento de Gestão de Pessoas, em conjunto com a Coordenadoria de Tecnologia da Informação, poderá implementar sistema informatizado para gerenciamento do processo de avaliação de desempenho.

**Art. 20.** A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho poderá ser submetida a auditoria interna anual, com a finalidade de garantir a regularidade e a uniformidade dos critérios aplicados na avaliação funcional dos servidores, mediante relatório técnico a ser submetido à Primeira Secretaria da Mesa Diretor

**Art. 21.** Fica revogado o Ato Normativo nº 300, de 21 de agosto de 2020.

**Art. 22.** Este Ato Normativo entra em vigor na data de sua publicação.

**PAÇO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ,** em Fortaleza, 07 de maio de 2025.

Deputado Romeu Aldigueri

PRESIDENTE

Deputado Dannel Oliveira

1.º VICE-PRESIDENTE

Deputada Larissa Gaspar

2.ª VICE-PRESIDENTE

Deputado De Assis Diniz

1.º SECRETÁRIO

Deputado Jeová Mota

2.º SECRETÁRIO

Deputado Felipe Mota

3.º SECRETÁRIO

Deputado João Jaime

4.º SECRETÁRIO

OBS: Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial de 08/05/2025.