ATO NORMATIVO N° 378/2026

REGULAMENTA A METODOLOGIA E OS PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ

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 e suas alterações, que prevê a necessidade de 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 metodologia e os procedimentos de avaliação de desempenho, 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, utilizado como base para aferição do direito à progressão ou

promoção funcional;

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 – Ascensão funcional: evolução do servidor na carreira, compreendendo a progressão entre referências dentro da mesma classe ou a promoção para classe subsequente, atendidos os requisitos previstos na Lei Estadual nº 17.091, de 14 de novembro de 2019;

V – Progressão: movimentação do servidor de uma referência para a referência imediatamente subsequente, dentro da mesma classe, atendidos os requisitos constantes da Lei Estadual nº 17.091, de 14 de novembro de 2019;

VI – 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, atendidos os requisitos constantes da Lei Estadual nº 17.091, de 14 de novembro de 2019;

VII – 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 reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC), observadas as exigências de compatibilidade com o cargo ou a função exercida;

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

IX – Avaliação qualitativa: etapa da avaliação de desempenho consistente na análise técnico-funcional do servidor, realizada pelo gestor imediato, com base em critérios previamente definidos, ressalvadas as hipóteses específicas previstas neste Ato Normativo.

X – Avaliação quantitativa: corresponde à verificação das ações de desenvolvimento realizadas pelo servidor durante o ciclo avaliativo, por meio da entrega de certificados devidamente comprovados e relacionados às atividades ou à área de atuação do cargo.

XI - 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;

XII - 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 Para fins de ascensão funcional, o servidor deverá preencher os seguintes requisitos:

I – estar em efetivo exercício do cargo ou função;

II – ter cumprido o interstício mínimo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício na referência;

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, totalizando, no mínimo, 80 (oitenta) horas/aula dentro do interstício, apenas para fins de progressão e promoção funcional;

IV – apresentar desempenho satisfatório em processo de avaliação específico;

V – não ter sofrido pena disciplinar de suspensão ou de repreensão, observados os seguintes prazos contados da data da publicação do ato que aplicou a penalidade:

a) 2 (dois) anos, no caso de pena de repreensão;

b) 3 (três) anos, no caso de pena de suspensão;

§ 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 A carga horária diária de aulas por meio digital ou remoto considerada para fins de avaliação não poderá exceder 8 (oito) horas-aula;

§3ºO certificado deverá conter, obrigatoriamente, a data de início e a data de conclusão do curso, de modo a possibilitar a verificação da carga horária diária;

§ 4º 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 do caput deste artigo;

§ 5º A Célula de Desempenho e Desenvolvimento de Servidores poderá solicitar informações complementares ao servidor ou aos responsáveis acerca dos 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;

§ 6º Não serão considerados, para os fins do inciso III do caput 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;

III– referentes a curso de línguas estrangeiras;

§ 7º Serão considerados apenas os treinamentos e/ou capacitações integralmente realizados dentro do interstício; não serão computados aqueles iniciados antes ou concluídos após o período.

Art. 4º A documentação comprobatória dos treinamentos e/ou capacitações poderá ser encaminhada por meio eletrônico ou presencialmente à Célula de Desempenho e Desenvolvimento de Servidores até o quinto dia útil subsequente ao término do interstício do servidor a ser avaliado.

Art. 5º Compete ao gestor imediato realizar a avaliação de desempenho do servidor, compreendendo :

I – a avaliação qualitativa, conforme:

a) o Anexo I, quando se tratar de servidor que exerça cargo ou função de gestão;

b) o Anexo II, quando se tratar dos demais servidores;

II – a validação da compatibilidade dos conteúdos dos treinamentos ou capacitações com as atribuições do cargo ou da função, para fins de avaliação quantitativa.

§ 1º O gestor imediato deverá realizar, no âmbito do processo de avaliação de desempenho, reunião de devolutiva com o servidor avaliado, com a finalidade de

apresentar e esclarecer os resultados da avaliação qualitativa e quantitativa, bem como promover o diálogo construtivo, o alinhamento de expectativas e o desenvolvimento contínuo dos servidores,

§ **2º** O servidor efetivo que vier a ocupar cargo de maior hierarquia dos órgãos subordinados diretamente à Mesa Diretora e à Presidência será avaliado pelo Presidente da Assembleia Legislativa ou pelo Diretor(a)-Geral ou por quem ele designar.

Art. 6º 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– do servidor que sofrer penalidade disciplinar de repreensão ou de suspensão, pelos seguintes prazos, contados da publicação do ato que aplicou a penalidade:

a) 2 (dois) anos, em caso de pena de repreensão;

b) 3 (três) anos, em caso de pena de suspensão;

III – em caso de apresentação de certificado ou qualquer documento falso para fins de ascensão funcional, ficará o servidor sujeito as sanções penas, administrativas e éticas cabíveis, bem como a anulação de sua ascensão funcional, observada a ampla defesa e o contraditório;

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. 4º;

VII – se não atingir, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima na avaliação qualitativa de desempenho, conforme inciso VIII 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.

§**3º** A avaliação qualitativa de desempenho do servidor em licença para tratamento de saúde será dispensada quando a licença perdurar por todo o interstício.

§**4º**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 apresentação de laudo médico oficial, cujo sigilo será observado.

§**5º**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 ascenção funcional.

§**6º**Além do cumprimento dos requisitos previstos no art. 3º, 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 Célula de Desempenho e Desenvolvimento de Servidores, considerando as peculiaridades da respectiva situação

funcional, dispensando-se a avaliação de desempenho de chefe imediato.

Art. 7º O tempo de estágio probatório será considerado para fins de contagem do tempo de interstício a que se refere o art. 3º, inciso II deste Ato, bem como 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.

Parágrafo único. 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. 8º. 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 Célula de Desempenho e Desenvolvimento de Servidores, no prazo e

forma estabelecidos neste Ato Normativo.

Art. 9º. O servidor que, durante o interstício, estiver em processo de relotação, sem lotação definida, será avaliado por servidor designado pelo Departamento de Gestão de Pessoas, preferencialmente vinculado à área de atuação ou gestor(a)ao(à) qual anteriormente estava vinculado.

Parágrafo único. O servidor que tiver sido relotado durante o interstício será avaliado pelo gestor imediato da unidade em que esteve por maior período em exercício.

Art. 10. Uma vez realizada a avaliação de desempenho pelos gestores e a análise dos demais requisitos legais exigidos para a ascensão funcional, a Célula de Desempenho e Desenvolvimento de Servidores divulgará o resultado preliminar no Portal do Servidor da Alece.

§ 1º O servidor terá o prazo de até 03 (três) dias úteis, contados da data da publicação do resultado preliminar no Portal do Servidor, para interpor recurso, por meio do preenchimento do Anexo IV - Formulário de Recurso, via sistema eletrônico específico, para reavaliação de resultado, que deverá ser encaminhado à Célula de Desempenho e Desenvolvimento de Servidores.

§2º A Célula de Desempenho e Desenvolvimento de Servidores receberá o recurso e o encaminhará ao gestor

imediato do servidor recorrente para análise.

§ 3º O recurso deverá ser analisado no prazo de 03 (três) dias úteis e elaborada resposta, cujo resultado será divulgado no Portal do Servidor.

§ 4º No caso de o recurso ser provido, far-se-á a alteração do resultado parcial do processo de ascensão funcional.

§ 5º Havendo discordância do resultado do julgamento do recurso, o servidor poderá interpor novo recurso, no prazo de até 03 (três) dias úteis, contados da data de divulgação do julgamento no Portal do Servidor, dirigido ao(à) 1º Secretário(a) da Mesa Diretora, mediante o preenchimento do Anexo V – Formulário de Recurso à Primeira Secretaria.

§ 6ºO recurso de que trata o § 5º deste artigo deverá ser instruído com os documentos utilizados na avaliação do servidor recorrente, o qual, recebido pelo(a) 1º Secretário(a) da Mesa Diretora, deverá, no prazo de até 03 (três) dias úteis, ser analisado, julgado e devolvido à Célula de Desempenho e Desenvolvimento de Servidores para nova divulgação, caso seja provido.

§ 7º Da decisão a que se refere o parágrafo anterior não caberá mais recurso.

§ 8º Os prazos serão contados excluindo o dia do começo e incluindo o dia do término.

Art. 11. O resultado final do processo de ascensão funcional deverá ser divulgado em até 20 (vinte) dias úteis, contados do último dia do prazo de resposta aos recursos pela 1ª Secretaria, no Portal do Servidor.

Parágrafo único. A concessão da progressão a que se refere o art. 15 ou a promoção de que trata o art. 16, I, ambos da Lei n.º 17.091, de 14 de novembro de 2019, produzirá efeitos funcionais e financeiros no primeiro dia imediatamente posterior ao término do interstício, independentemente da data de publicação do Ato Deliberativo respectivo pela Mesa Diretora.

Art. 12. A promoção 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 do(a)gestor(a) imediato(a) e do(a) gestor(a) 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;

-não ter sofrido penalidade disciplinar de repreensão ou de suspensão, pelos seguintes prazos, contados da publicação do ato que aplicou a penalidade:

a) nos últimos 2 (dois) anos, em caso de pena de repreensão;

b) nos últimos 3 (três) anos, em caso de pena de suspensão;

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 do(a) gestor(a) imediato(a) e do(a) gestor(a) 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;

- não ter sofrido penalidade disciplinar de repreensão ou de suspensão, pelos seguintes prazos, contados da publicação do ato que aplicou a penalidade:

a) nos últimos 2 (dois) anos, em caso de pena de repreensão;

b) nos últimos 3 (três) anos, em caso de pena de suspensão;

§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 Para fins deste artigo, entende-se como título válido aquele emitido por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC) 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.

§ 3º O título de que trata 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.

§ 4º Quando o servidor for promovido por mérito e titulação, não poderá obter, no mesmo interstício, outro tipo de ascensão funcional.

§ 5º O processo de promoção por mérito e titulação deverá ser protocolado pelo servidor interessado perante o Departamento de Gestão de Pessoas, ao qual caberá realizar a análise preliminar da documentação apresentada e encaminhar o processo à Procuradoria-Geral da Assembleia Legislativa.

§ 6º A Procuradoria-Geral emitirá parecer quanto à legalidade do pedido de promoção por mérito e titulação, que será submetido à deliberação da Mesa Diretora.

§7º Contra a decisão da Mesa Diretora caberá, apenas, a interposição de pedido de reconsideração para a própria Mesa, no prazo de 03 (três) dias úteis, contados de sua publicação.

§8º A promoção por mérito e titulação produzirá efeitos funcionais e financeiros a partir da data do protocolo do requerimento, nos termos do § 1º do art. 19, da Lei n.º 17.091, de 14 de novembro de 2019.

Art. 13. 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 ou função, referência anterior, classe anterior, referência atual, classe atual e tipo de ascensão funcional.

Art. 14. A contagem do interstício será reiniciada a partir da data em que a ascensão funcional produzir seus efeitos funcionais e financeiros.

Art.15. O processo de avaliação de desempenho será realizado por meio de sistema institucional, destinado ao gerenciamento, acompanhamento e registro das

informações pertinentes, sob responsabilidade do Departamento de Gestão de Pessoas, em conjunto com a Coordenadoria de Tecnologia da Informação.

Art. 16 O Departamento de Gestão de Pessoas realizará análise crítica sobre os resultados da avaliação de desempenho, com vistas a identificação de oportunidades de melhoria de performance, para subsidiar a elaboração de Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) dos servidores da Alece.

Art. 17. Fica revogado o Ato Normativo nº 359, de 08 de maio de 2025.

Art. 18. Este Ato Normativo entra em vigor na data de sua publicação.

PAÇO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 01 de julho de 2026.

DEPUTADO ROMEU ALDIGUERI

PRESIDENTE

DEPUTADO DANNIEL OLIVEIRA

1º VICE-PRESIDENTE

DEPUTADA LARISSA GASPAR

2º VICE-PRESIDENTE

DEPUTADO DE ASSIS DINIZ

1º SECRETÁRIO

DEPUTADO JEOVÁ MOTA

2º SECRETÁRIO

DEPUTADO FELIPE MOTA

2º SECRETÁRIO

DEPUTADO JOÃO JAIME

3º SECRETÁRIO