



ALECE ASSEMBLEIA
LEGISLATIVA
DO ESTADO
DO CEARÁ

DEPARTAMENTO DE
GESTÃO DE PESSOAS
COMISSÃO PERMANENTE DE
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



**CARTILHA DE
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
DOS SERVIDORES EFETIVOS/ESTÁVEIS
DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
DO ESTADO DO CEARÁ**

**EDIÇÕES
INESP**

Áurea Maria Pontes Gadelha
Larissa Pinheiro Loureiro
Maria Cláudia Nunes Martins
Maria Senhora Severiano Andrade
Organizadoras

**CARTILHA DE
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
DOS SERVIDORES EFETIVOS/ESTÁVEIS
DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
DO ESTADO DO CEARÁ**

INESP

Fortaleza - Ceará
2021

Copyright © 2021 by Inesp

**Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o
Desenvolvimento do Estado do Ceará – Inesp**

João Milton Cunha de Miranda
Coordenador Editorial

Rachel Garcia Bastos de Araújo
Valquiria Moreira Carlos
Assistentes Editoriais

Luzia Leda Batista Rolim
Assessora de Comunicação

José Gotardo de Paula Freire Filho
Capista, Diagramador e Projetista Gráfico

Lúcia Maria Jacó Rocha
Revisora

Gráfica do Inesp
Impressão e Acabamento

Luiz Ernandes dos Santos do Carmo
Coordenador de Impressão

Edição Institucional da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará
VENDA E PROMOÇÃO PESSOAL PROIBIDAS

Catalogado por Daniele Sousa do Nascimento CRB-3/1023

C327 Cartilha de avaliação de desempenho dos servidores efetivos/estáveis da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará [livro eletrônico] / organizadoras, Áurea Maria Pontes Gadelha, Larissa Pinheiro Loureiro, Maria Cláudia Nunes Martins, Maria Senhora Severiano Andrade. – Fortaleza: INESP, 2021. 3.275 Kb ; PDF

1. Administração de pessoal. 2. Planejamento estratégico. I. Gadelha, Áurea Maria Pontes. II. Loureiro, Larissa Pinheiro. III. Martins, Maria Cláudia Nunes. IV. Andrade, Maria Senhora Severiano. V. Ceará. Assembleia Legislativa. Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o Desenvolvimento do Estado. VI. Título.

CDD 658.3

Permitida a divulgação dos textos contidos neste livro, desde que citados autores e fontes.

Inesp

Rua Barbosa de Freitas, 2674 – anexo 2 – 5º Andar

Bairro: Dionísio Torres, Fortaleza - CE, Cep.: 60.130-241

Telefone: (85) 3277-3702 | E-mail: presidencia@al.ce.gov.br

Site: <http://al.ce.gov.br/index.php/institucional/instituto-de-estudos-e-pesquisas-sobre-o-desenvolvimento-do-ceara>



ALECE ASSEMBLEIA
LEGISLATIVA
DO ESTADO
DO CEARÁ

DEPARTAMENTO DE
GESTÃO DE PESSOAS
COMISSÃO PERMANENTE DE
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Maria Elenice Ferreira Lima

Diretora do Departamento de Gestão de Pessoas – DGP

Nara Maria Sarmento Gomes

Presidente da Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho – Copad

Áurea Maria Pontes Gadelha

Larissa Pinheiro Loureiro

Maria Cláudia Nunes Martins

Maria Senhora Severiano Andrade

Organizadoras do conteúdo e servidoras do Copad

Você nunca sabe que resultados virão da sua ação,
mas se você não fizer coisa alguma
não existirão resultados.

Mahtma Gandhi

APRESENTAÇÃO

A Plataforma da Avaliação de Desempenho elaborada pelo Departamento de Gestão de Pessoas da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará estabeleceu uma nova metodologia para registrar os procedimentos e as normas do processo de avaliação dos servidores, apresentando melhorias para a ascensão funcional e permitindo um desenvolvimento profissional que inclui os cargos e as funções, de modo regular e participativo, constituindo-se em uma excelente ferramenta da gestão de pessoas.

Medir o grau de contribuição do servidor, sua motivação e senso de comprometimento, propiciando um feedback que colabore para desenvolver planos de ação replicadores de boas práticas, aperfeiçoam a qualidade dos serviços e geram maior transparência. Tornam-se, com isso, objetivos factíveis de serem alcançados a médio e curto prazo.

Dessa forma, a Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, por meio do Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o Desenvolvimento do Estado do Ceará – Inesp – publica este esmerado trabalho das organizadoras Áurea Gadelha, Larissa Loureiro, Cláudia Martins e Maria Andrade, visando à melhor aplicação dos recursos públicos.

Deputado Estadual Evandro Leitão

Presidente da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

PREFÁCIO

O Instituto de Estudos e Pesquisas sobre o Desenvolvimento do Estado do Ceará – Inesp –, criado em 1988, é um órgão técnico e científico de pesquisa, educação e memória. Ao idealizar e gerenciar projetos atuais que se alinhem às demandas legislativas e culturais do estado, objetiva ser referência no cenário nacional. Durante seus mais de 30 anos de atuação, o Inesp prestou efetiva contribuição ao desenvolvimento do estado, assessorando, por meio de ações inovadoras, a Assembleia Legislativa do Estado do Ceará. Dentre seus mais recentes projetos, destacam-se o Edições Inesp e o Edições Inesp Digital que têm como objetivos: editar livros; coletâneas de legislação; e periódicos especializados. O Edições Inesp Digital obedece a um formato que facilita e amplia o acesso às publicações, de forma sustentável e inclusiva. Além da produção, revisão e editoração de textos, ambos os projetos contam com um núcleo de Design Gráfico.

As Edições Inesp Digital já se consolidaram. A crescente demanda por suas publicações segue uma média de quarenta mil downloads por mês e alcançou um milhão de acessos. As estatísticas demonstram um crescente interesse nas publicações, com destaque para as de Literatura, Ensino, Legislação e História, estando a Constituição Estadual e o Regimento Interno entre os primeiros colocados.

A Cartilha de Avaliação de Desempenho dos Servidores Efetivos/Estáveis da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará é mais uma obra que compõe o diversificado catálogo de publicações das Edições Inesp Digital e que, direta ou indiretamente, colaboram para apresentar respostas às questões que afetam a vida do cidadão.

Prof. Dr. João Milton Cunha de Miranda

Diretor Executivo do Instituto de Estudos e Pesquisas
sobre o Desenvolvimento do Estado do Ceará

PRÓLOGO

Estamos vivendo em uma era em que administrar processos e potencializar o desempenho de quem faz parte de uma organização passou a ser o grande diferencial. Uma boa gestão de pessoas é essencial para o sucesso de qualquer instituição, com base em um conjunto de estratégias para desenvolver seu capital humano.

Por isso, fazer a gestão de pessoas não se trata apenas de procurar deixar seus colaboradores satisfeitos e motivados, mas de criar uma estratégia completa, que envolva toda a organização em busca do desenvolvimento, da capacitação e humanização de quem faz parte dela.

Com essa visão, o Departamento de Gestão de Pessoas da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará coloca à disposição dos funcionários a nova plataforma da Avaliação de Desempenho com uma nova metodologia, com vista ao desenvolvimento dos servidores.

Atentos ao bem-estar de toda a comunidade interna, a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, por meio do Departamento de Gestão de Pessoas, responsável pela elaboração desta cartilha, pretende esclarecer, de forma simplificada, os conceitos, procedimentos e as normas do processo de avaliação dos servidores, concernentes à progressão e/ou promoção, por meio de uma orientação mais dinâmica, precisa e adequada.

O objetivo da Avaliação do Desempenho é mais amplo do que simplesmente avaliar o desempenho dentro da instituição. Visamos ao desenvolvimento, à educação e à especialização do servidor.

Sugere-se que o leitor utilize dos conhecimentos adquiridos nesta cartilha, objetivando seu próprio crescimento e desenvolvimento.

O Departamento de Gestão de Pessoas, por meio deste instrumento, retifica suas diretrizes fundamentadas no cuidado e na promoção do desenvolvimento e crescimento do servidor, fazendo uso de técnicas efetivas e da proatividade, na execução das ações de melhoria contínua nos processos de gestão das pessoas.

Maria Elenice Ferreira Lima

Diretora do Departamento de Gestão de Pessoas

SUMÁRIO

SOBRE A CARTILHA	17
1. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	18
2. OS BENEFÍCIOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	19
3. OS SUJEITOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	20
3.1 AVALIADO	20
3.2 AVALIADOR.....	20
4. MODALIDADES DA ASCENSÃO FUNCIONAL.....	21
4.1 PROGRESSÃO FUNCIONAL.....	21
4.2 PROMOÇÃO FUNCIONAL.....	22
4.2.1 PROMOÇÃO POR MUDANÇA DE CLASSE	22
4.2.2 PROMOÇÃO POR MÉRITO E TITULAÇÃO - PMT	22
5. CRITÉRIOS PARA A PROGRESSÃO E A PROMOÇÃO POR MUDANÇA DE CLASSE (ART. 18 DA LEI Nº 17.091/2019 E ART. 6º DO ATO NORMATIVO Nº 300/2020)	25
5.1 OBSERVAÇÕES IMPORTANTES	26
6. CRITÉRIOS PARA PROMOÇÃO POR MÉRITO E TITULAÇÃO ...	27
6.1 REQUISITOS CUMULATIVOS (ANEXO IV DA LEI Nº 17.091/2019)....	27
6.2 TABELA REFERENTE AO TÉCNICO LEGISLATIVO	28
6.3 TABELA REFERENTE AO ANALISTA LEGISLATIVO.....	29
7. PROCEDIMENTO A SER ADOTADO NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	30
7.1 DESTAQUES.....	30

8. RECURSOS.....	32
9. ANEXOS	33
9.1 TABELAS REFERENTES ÀS CLASSES/ REFERÊNCIAS	33
9.2 ATO NORMATIVO N° 300 DE 21 DE AGOSTO DE 2020.....	35
CONTATOS.....	42

SOBRE A CARTILHA

A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho disponibiliza esta cartilha para todos os servidores efetivos da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, com o objetivo de melhor esclarecer, de forma simplificada, os conceitos, procedimentos e as normas do processo de avaliação dos servidores, de acordo com a Lei nº 17.091, de 14 de novembro de 2019, e com o Ato Normativo nº 300, de 21 de agosto de 2020.

O novo plano de cargos e carreira apresentou para os servidores melhorias significativas para a sua ascensão funcional de maneira simples e satisfatória, permitindo um processo de desenvolvimento profissional e gerencial dos servidores do Poder Legislativo em sua carreira, seus cargos e suas funções, de forma sistemática, contínua e participativa, constituindo-se em um eficiente instrumento de gestão de pessoas.

Assim, a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho primando pela valorização e profissionalização do servidor, coloca-se à disposição para eventuais esclarecimentos que se fizerem necessários, a fim de apoiar e facilitar o processo de avaliação.

Nara Maria Sarmiento Gomes

Presidente da Comissão Permanente
de Avaliação de Desempenho

1. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

É um processo que permite refletir sobre o modelo de excelência do serviço a ser prestado e quais os resultados esperados, seja no âmbito individual, seja no institucional.

É, também, um processo que promove a interação entre o avaliador e o avaliado, em que o trabalho, desenvolvido ao longo do interstício de avaliação, é analisado e discutido por ambas as partes, possibilitando a identificação das qualidades e oportunidades de melhoria, bem como as limitações do indivíduo e da Instituição.



2. OS BENEFÍCIOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- MELHORIA SALARIAL
- ASCENSÃO FUNCIONAL
- DISCIPLINA
- QUALIDADE DOTRABALHO
- RELACIONAMENTO INTERPESSOAL
- CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL
- CONHECIMENTO



3. OS SUJEITOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

3.1 AVALIADO

Servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo.

3.2 AVALIADOR

A chefia imediata e/ou o gestor de maior hierarquia do servidor, no âmbito interno do órgão.



ATENÇÃO



O servidor em estágio probatório não fará jus à ascensão funcional, conforme definido na Lei Estadual n.º 9.826, de 14 de maio de 1974, alterada pela Lei Estadual n.º 13.092, de 8 de janeiro de 2001 (art. 22 da Lei n.º 17.091/2019 e art. 19 do Ato Normativo n.º 300/2020).

Os servidores que estiverem cedidos a órgãos ou entidades da Administração Federal, Estadual ou Municipal, ou que estiverem afastados para integrar comissão ou grupo de trabalho técnico, mediante convênio ou outro Ato Administrativo, com ou sem ônus para a origem, concorrerão, nos termos deste Ato Normativo, à Progressão e à Promoção, inclusive, por Titulação e Mérito, sendo considerados como em efetivo exercício (art. 18 do Ato Normativo n.º 300/2019).

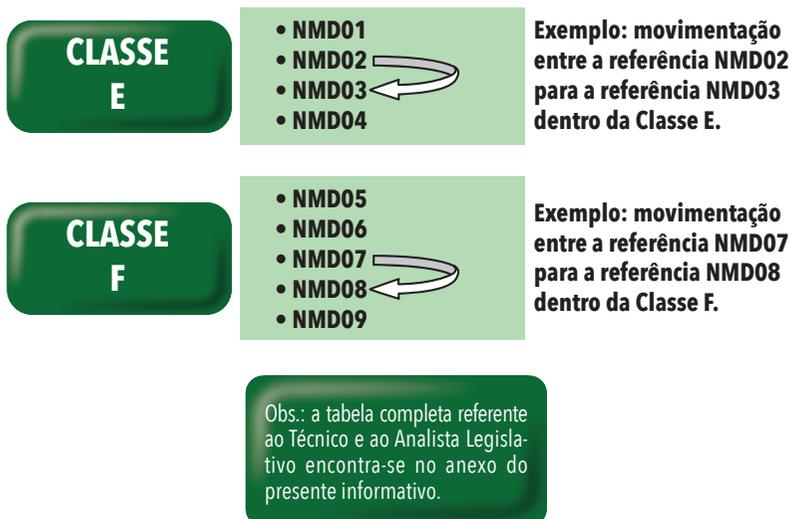
4. MODALIDADES DA ASCENSÃO FUNCIONAL



4.1 PROGRESSÃO FUNCIONAL

Consiste na movimentação do servidor de uma referência para a seguinte, dentro de uma mesma classe (art. 15 da Lei nº 17.091 de 2019 e art. 3º do Ato Normativo nº 300/2020).

Observa-se o exemplo a seguir, utilizando a tabela do Técnico Legislativo:

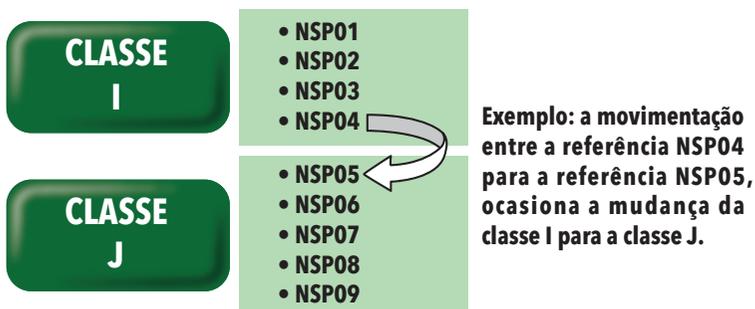


4.2 PROMOÇÃO FUNCIONAL

4.2.1 PROMOÇÃO POR MUDANÇA DE CLASSE

Consiste na movimentação do servidor na última referência de uma determinada classe para a primeira referência da classe seguinte (art. 16, I, da Lei nº 17.091/2019 e art. 4º, I, do Ato Normativo nº 300/2020).

Observa-se o exemplo a seguir, utilizando a tabela do Analista Legislativo:



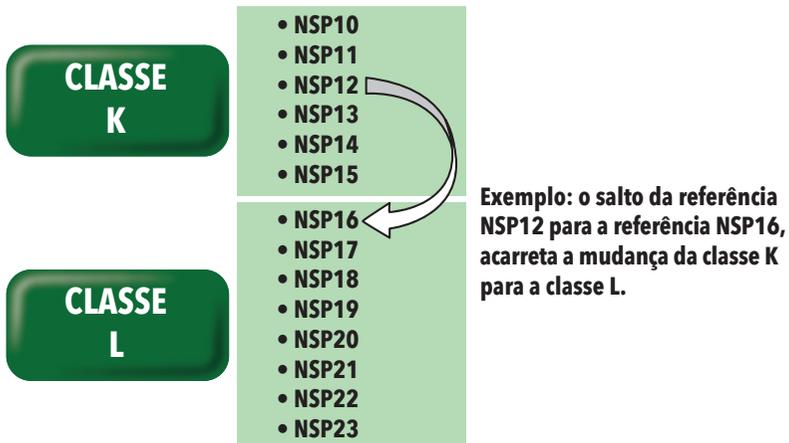
Obs.: a tabela completa referente ao Técnico e ao Analista Legislativo encontra-se no anexo do presente informativo.

4.2.2 PROMOÇÃO POR MÉRITO E TITULAÇÃO - PMT

Independente da referência em que o servidor esteja, corresponde ao deslocamento da classe em que se encontra para a primeira referência da classe seguinte, por meio da apresentação de títulos, quais sejam (art. 16, II, da Lei nº 17.091/2019 e art. 4º, II, do Ato Normativo nº 300/2020):

- ESPECIALIZAÇÃO
- MESTRADO
- DOUTORADO

Atente-se ao exemplo a seguir, utilizando a tabela do Analista Legislativo:



Obs.: a tabela completa referente ao Técnico e ao Analista Legislativo encontra-se no anexo do presente informativo.

ATENÇÃO



Ressalta-se que a Promoção por Mérito e Titulação ocorrerá apenas para a classe imediatamente posterior àquela em que o servidor se encontrar, sendo vedado, portanto, o salto de classes (art. 8º do Ato Normativo nº 300/2020).

Serão aceitos os certificados/diplomas de especialização, mestrado e doutorado que tenham relação com o cargo/função exercida, ou com as atribuições desenvolvidas pelo Poder Legislativo (art. 7º, §4º, do Ato Normativo nº 300/2020).

O servidor que ascender, conforme a Promoção por Mérito e Titulação, não poderá obter, no mesmo interstício, a progressão e a promoção por mudança de classe prevista, respectivamente, nos arts. 3º e 4º, I, do Ato Normativo nº 300/2020 (art. 7º, §6º, do Ato Normativo nº 300/2020).

5. CRITÉRIOS PARA A PROGRESSÃO E A PROMOÇÃO POR MUDANÇA DE CLASSE (ART. 18 DA LEI Nº 17.091/2019 E ART. 6º DO ATO NORMATIVO Nº 300/2020)

- Estar em efetivo exercício de cargo/função;
- Ter cumprido o interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias na referência (“letrinha”);
- Ter participado e concluído treinamentos e/ ou capacitações relacionados com o cargo ou a função exercida, ou com as atribuições pelo Poder Legislativo, perfazendo, no mínimo, 80 (oitenta) horas-aula dentro do interstício;
- Apresentar desempenho satisfatório em processo de avaliação específico (avaliação da chefia: declaração de compatibilidade);

Obs: considera-se como desempenho satisfatório o resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento) na avaliação específica realizada pela chefia.

- Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos cinco anos.



ATENÇÃO



Não serão computados, para efeitos de cumprimento do interstício para progressão e promoção, conforme art. 9º do Ato Normativo nº 300/2020:

I – O período de suspensão do vínculo funcional, na forma do art. 30 da Lei nº 9.826, de 14 de maio de 1974;

II – As faltas não justificadas;

III – O período de afastamento ou de licença não computado, legalmente, como de efetivo exercício; e

IV – O período de cumprimento da penalidade de suspensão disciplinar.

5.1 OBSERVAÇÕES IMPORTANTES

- Os cursos, os congressos e os seminários poderão ser presenciais, semipresenciais ou a distância (on-line).

- **A comprovação dos treinamentos e das capacitações deverão conter, no mínimo, o conteúdo programático, o registro da carga horária e o período de realização, caso contrário será solicitada documentação complementar.**

- Os cursos, congressos e seminários terão que ser compatíveis com as atribuições do cargo ou da função desempenhadas pelo servidor e/ou com as atividades desenvolvidas pelo Poder Legislativo.

- A chefia imediata e/ou gestor de maior hierarquia do servidor, no âmbito interno do órgão, deverá emitir declaração para comprovar que os conteúdos dos treinamentos e/ou capacitações são compatíveis com as atribuições do cargo ou função.

- O servidor que ministrar treinamentos e/ou capacitações destinados aos servidores da Assembleia Legislativa poderá computar essa carga horária para fins de sua avaliação de desempenho.

- Somente será concedida a elevação de uma referência por cada interstício.

6. CRITÉRIOS PARA PROMOÇÃO POR MÉRITO E TITULAÇÃO

Conforme foi expresso, anteriormente, a Promoção por Mérito e Titulação é caracterizada pela ascensão funcional do servidor com a apresentação de certificados/diplomas de especialização, mestrado e doutorado.

Convém destacar o seguinte:

- Para fins de ascensão, considera-se especialização, mestrado e doutorado a conclusão de curso de pós-graduação em instituição de ensino superior, nacional ou estrangeira, com a outorga formal do respectivo título (art. 7º, §2º do Ato Normativo nº 300/2020).
- Necessita-se da declaração da chefia imediata e/ou do gestor de maior hierarquia, no âmbito interno do órgão, atestando a compatibilidade dos títulos com as atribuições exercidas pelo servidor no seu cargo/função (art. 7º, §5º do Ato Normativo nº 300/2020).

6.1 REQUISITOS CUMULATIVOS (ANEXO IV DA LEI Nº 17.091/2019)

I – Experiência mínima anterior de dois anos na classe anterior;

II – Especialização, mestrado ou doutorado realizado por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação, relacionado(a) com o cargo, ou a função exercida, ou com as atribuições desenvolvidas pelo Poder Legislativo;

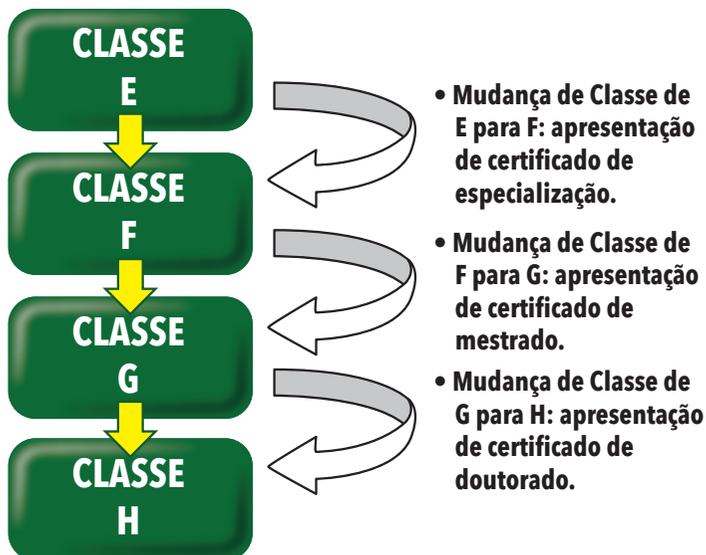
III – Declaração da chefia imediata e do gestor de maior hierarquia, no âmbito interno do órgão, atestando a compatibilidade da área do título obtido com as atividades exercidas pelo servidor;



IV - Não possuir falta(s) não justificada(s) nos últimos 12 meses;

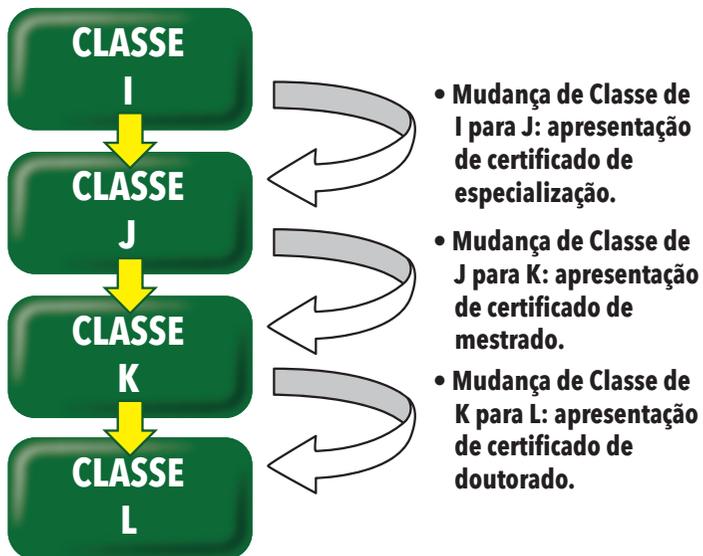
V - Não ter sofrido pena disciplinar nos últimos cinco anos.

6.2 TABELA REFERENTE AO TÉCNICO LEGISLATIVO



Obs.: a tabela completa referente ao Técnico e ao Analista Legislativo encontra-se no anexo do presente informativo.

6.3 TABELA REFERENTE AO ANALISTA LEGISLATIVO



Obs.: a tabela completa referente ao Técnico e ao Analista Legislativo encontra-se no anexo do presente informativo.

7. PROCEDIMENTO A SER ADOTADO NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Conforme previsão legal, o interstício considerado para fins de progressão e promoção funcional será de 365 dias, compreendidos entre 1º de julho a 30 de junho do ano seguinte.

ATENÇÃO



Se tratar de promoção por mérito e titulação, não será necessário o interstício entre 1º de julho a 30 de junho do ano seguinte.

7.1 DESTAQUES



A documentação comprobatória referente à Ascensão Funcional deverá ser apresentada entre 1º de julho de um ano a 20 de julho do ano seguinte.



A documentação comprobatória deverá ser enviada on-line, por meio do portal do servidor, ou presencialmente no Núcleo de Protocolo .



No link destinado ao envio da documentação para fins de avaliação de desempenho, conterà um requerimento a ser preenchido pelo servidor, com o objetivo de informar alguns dados pessoais e profissionais.



No momento do envio da documentação comprobatória, o servidor deverá fazê-lo em formato PDF.



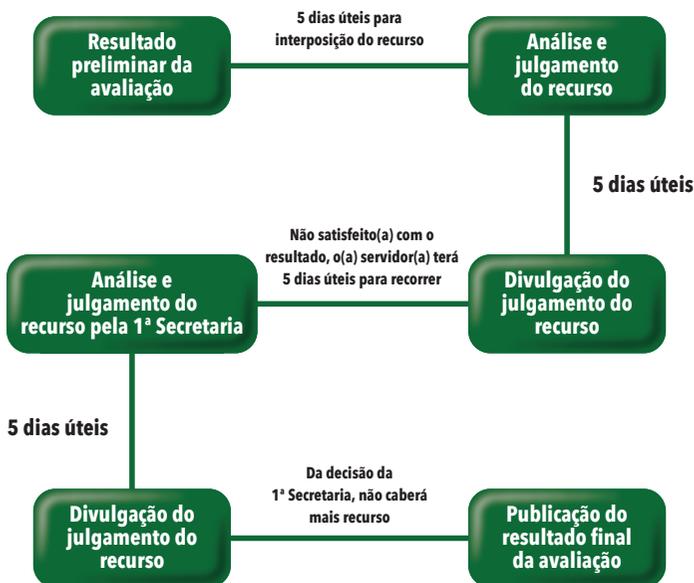
8. RECURSOS

O servidor não satisfeito com o resultado da Avaliação poderá recorrer, primeiramente à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, em relação à Progressão e à Promoção por Mudança de Classe e à Procuradoria-Geral, em relação à Promoção por Mérito e Titulação (arts. 11 a 16 do Ato Normativo nº 300/2020).

Caso permaneça insatisfeito com a decisão, ainda caberá recurso para a 1ª Secretaria da Mesa Diretora. Ressalta-se que desse resultado não será possível a interposição de novo recurso.

A Progressão e Promoção, inclusive por Titulação e Mérito, serão efetivadas por meio de Ato Deliberativo da Mesa Diretora.

FLUXOGRAMA RECURSAL



9. ANEXOS

9.1 TABELAS REFERENTES ÀS CLASSES/REFERÊNCIAS

Prezado servidor, caso tenha dúvidas sobre em qual classe você se encontra, segue tabela que informa a classe e a referência/nível.

Não deixe de ver.

TÉCNICO LEGISLATIVO	
CLASSE	NÍVEL
E (GRADUAÇÃO)	NMD1
	NMD2
	NMD3
	NMD4
F (ESPECIALIZAÇÃO)	NMD5
	NMD6
	NMD7
	NMD8
	NMD9
G (MESTRADO)	NMD10
	NMD11
	NMD12
	NMD13
	NMD14
	NMD15
H (DOUTORADO)	NMD16
	NMD17
	NMD18
	NMD19
	NMD20
	NMD21
	NMD22
	NMD23
	NMD24
	NMD25
	NMD26
	NMD27
	NMD28

ANALISTA LEGISLATIVO	
CLASSE	NÍVEL
I (GRADUAÇÃO)	NSP1
	NSP2
	NSP3
	NSP4
J (ESPECIALIZAÇÃO)	NSP5
	NSP6
	NSP7
	NSP8
	NSP9
K (MESTRADO)	NSP10
	NSP11
	NSP12
	NSP13
	NSP14
	NSP15
L (DOUTORADO)	NSP16
	NSP17
	NSP18
	NSP19
	NSP20
	NSP21
	NSP22
	NSP23

9.2 ATO NORMATIVO Nº 300 DE 21 DE AGOSTO DE 2020

Regulamenta avaliação de desempenho, conforme previsto no art. 21 da Lei Estadual nº 17.091, de 14 de novembro de 2019, e dá outras providências.

Art. 1º Este Ato Normativo regulamenta, no âmbito da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, a avaliação de desempenho, em conformidade ao art. 21, da Lei Estadual nº 17.091, de 14 de novembro de 2019.

Art. 2º O desenvolvimento funcional do servidor na carreira dará oportunidade de crescimento profissional mediante progressão e promoção.

Art. 3º A progressão funcional consiste na movimentação do servidor de uma referência para a seguinte, dentro de uma mesma classe.

Art. 4º 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. 5º Para implementação da progressão funcional e da promoção funcional, será considerado o interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, compreendidos entre 1º de julho a 30 de junho do ano seguinte, com efeitos financeiros a partir de 1º de agosto de cada ano.

Art. 6º O servidor, para fins de progressão ou de promoção funcional, deverá preencher os seguintes requisitos:

I – estar em efetivo exercício do cargo/função;

II – ter cumprido o interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício na referência, contados de 1º de julho a 30 de junho do ano seguinte;

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 Considera-se desempenho satisfatório, de que trata o inciso IV deste artigo, o resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima das avaliações de desempenho realizadas.

§2º Consideram-se treinamentos e/ou capacitações, para fins de progressão ou de promoção funcional, cursos presenciais, semi-presenciais ou à distância, realizados em instituições nacionais ou estrangeiras, além de congressos, seminários e congêneres, que contribuam para aprimorar a formação do servidor e o desempenho de suas atividades, desde que os conteúdos sejam compatíveis com as atribuições do cargo ou função ou com a área de sua atuação, custeados, ou não, pela Administração.

§3º O servidor, para fins de preenchimento do requisito previsto no inciso III, deste artigo, deverá comprovar a participação em treinamentos e/ou capacitações por meio de certificados, diplomas ou declaração, cronograma do curso ou boletim de avaliação, emitidos pela instituição promotora, constando, no mínimo, o conteúdo programático, o registro da carga horária e o período de realização. Caso não constem essas

informações na documentação apresentada, poderá ser exigida documentação complementar ao servidor, para fins de atendimento ao que prescreve o §2º deste artigo.

§4º Compete à chefia imediata e/ou do gestor de maior hierarquia do servidor no âmbito interno do órgão emitir declaração para fins de comprovar que os conteúdos dos treinamentos e/ou capacitações são compatíveis com as atribuições do cargo ou função.

§ 5º 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.

§ 6º A documentação comprobatória dos treinamentos e/ou capacitações deverá ser apresentada entre 1º de julho de um ano a 20 de julho do ano seguinte.

§7º Para comprovação dos requisitos mínimos a que se refere este artigo, o servidor deverá preencher requerimento específico e apresentar os documentos respectivos ao Departamento de Gestão de Pessoas.

Art. 7º A concessão da promoção funcional de que trata art. 4º dar-se-á no mês de agosto de cada ano, caso sejam atendidos os requisitos constantes no Anexo IV, da Lei Estadual 17.091, de 14 de novembro de 2019.

§1º Será exigida para fins de promoção por mérito e titulação, a que se refere o art. 4º, II, deste Ato Normativo, o certificado/diploma em cursos de Doutorado, Mestrado ou Especialização.

§2º Para os fins deste artigo, considera-se Doutorado, Mestrado ou Especialização a conclusão de curso de pós-graduação em instituição de ensino superior, nacional ou estrangeira, com a outorga formal do respectivo título.

§3º Os títulos de que tratam este artigo, adquiridos em outros países, apenas terão validade, para fins da concessão de gratificação, se 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 Serão aceitos apenas os diplomas/certificados cujos cursos de Doutorado, Mestrado ou Especialização tenham relação com o cargo ou a função exercida ou com as atribuições desenvolvidas pelo Poder Legislativo.

§5º Também é necessária, para fins da promoção funcional de que trata o art. 4º, II, deste Ato Normativo, declaração da chefia imediata e/ou do gestor de maior hierarquia, no âmbito interno do órgão, atestando a compatibilidade do curso de Doutorado, Mestrado ou Especialização com as atribuições exercidas pelo servidor no seu cargo/função.

§6º Quando o servidor for promovido com base no inciso II, do art. 4º, deste Ato Normativo, não poderá obter, no mesmo interstício, a progressão a que se refere o art. 3º e a promoção prevista no inciso I, do art. 4º, deste Ato Normativo.

§ 7º A documentação comprobatória para fins de obter a promoção a que se refere o art. 4º, II, deste Ato Normativo, deverá ser apresentada entre 1º de julho de um ano a 20 de julho do ano seguinte.

Art. 8º Somente será concedida a elevação de uma referência por cada interstício, exceto no caso de Promoção por Titulação e Mérito, que apenas poderá ocorrer para a classe imediatamente posterior àquela em que se encontrar, sendo vedado o salto de classes.

Art. 9º Não serão computados, para efeito do cumprimento do interstício para progressão e promoção:

I – o período de suspensão do vínculo funcional, na forma do art. 30 da Lei n.º 9.826, de 14 de maio de 1974;

II – as faltas não justificadas;

III – o período de afastamento ou de licença não computado legalmente como de efetivo exercício; e

IV – o período de cumprimento da penalidade de suspensão disciplinar.

Art. 10. O processo de avaliação específico a que se refere o inciso IV, art.18, da Lei Estadual 17.091, de 14 de novembro de 2019, será realizado pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho.

Art. 11. Divulgado o resultado da Avaliação de Desempenho para atendimento situações previstas nos art. 15 e 16, da Lei Estadual 17.091, de 14 de novembro de 2019, o servidor terá o prazo de até 5 (cinco) dias úteis para interpor Recurso, contados a partir do dia seguinte à data da divulgação das listas de classificação e disponibilização na Intranet, através do preenchimento do Formulário de Recurso à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho.

Art. 12. O Recurso deverá ser analisado no prazo de 5 (cinco) dias úteis e o seu resultado será comunicado ao servidor mediante documento oficial.

Parágrafo único. No caso de recurso julgado procedente, far-se-á a alteração no relatório elaborado pela Coordenadoria da Tecnologia da Informação, para nova publicação.

Art. 13. Havendo discordância do resultado do julgamento do Recurso proferido pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, o servidor poderá recorrer, ainda, ao 1º Secretário da Mesa Diretora, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data da divulgação da alteração do Relatório Final de Avaliação de Desempenho, a partir do preenchimento do Formulário de Recurso à Primeira Secretaria.

Art. 14. O Recurso de que trata o artigo anterior deverá ser instruído com todos os formulários e documentos utilizados na avaliação de desempenho do servidor recorrente, o qual, recebido pelo 1º Secretário da Mesa Diretora, deverá, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, analisar, julgar e retornar à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, para nova divulgação, caso julgue procedente.

Art. 15. Da decisão do Recurso expedido pelo 1º Secretário da Mesa Diretora não caberá recurso.

Art. 16. O resultado final da avaliação de desempenho deverá ser publicado até o dia 31 de setembro do ano de realização da Avaliação de Desempenho.

Art. 17. A Progressão e a Promoção, inclusive por Titulação e Mérito, serão efetivadas através 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 (Progressão ou Promoção).

Art. 18. Os servidores que estiverem cedidos a órgãos ou entidades da Administração Federal, Estadual ou Municipal, ou que estiverem afastados para integrar comissão ou grupo de trabalho técnico, mediante convênio ou outro Ato Administrativo, com ou sem ônus para a origem, concorrerão, nos termos deste Ato Normativo, à Progressão e à Promoção, inclusive por Titulação e Mérito, sendo considerados como em efetivo exercício.

Art. 19. O servidor em estágio probatório não fará jus à ascensão funcional, conforme definido na Lei Estadual n.º 9.826, de 14 de maio de 1974, alterada pela Lei Estadual n.º 13.092, de 8 de janeiro de 2001.

Art. 20. Em decorrência do estabelecido no art. 1º, inciso I, da Lei Complementar Estadual nº 215, de 17 de abril de 2020, ficam postergados, para o próximo exercício, a implantação em folha e os consequentes

efeitos financeiros de quaisquer ascensões funcionais, promoções ou progressões referentes ao interstício compreendido entre 1º de julho de 2019 a 30 de junho de 2020.

Art. 21. Considerando o disposto no Decreto Legislativo nº 413, de 03 de abril de 2020, e no Decreto nº 33.510, de 16 de março de 2020, que, respectivamente, reconhecem e decretam, no Estado do Ceará, estado de calamidade pública e situação de emergência em saúde decorrente da COVID-19, o servidor, a documentação comprobatória para os fins de progressão ou promoção de que tratam os arts. 3º e 4º deverá ser apresentada ao Departamento de Gestão de Pessoas no período compreendido entre 1º a 20 de outubro do 2020.

Parágrafo único. O resultado final da avaliação de desempenho relativa ao ano de 2020 deverá ser publicado até o dia 31 de dezembro de 2020, observado o disposto no art. 20, deste Ato Normativo.

Art. 22. As despesas decorrentes da execução deste Ato Normativo correrão à conta de dotações próprias, consignadas no orçamento vigente do Poder Legislativo.

Art. 23. Este Ato Normativo entra em vigor na data de sua publicação.

PAÇO DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 21 de agosto de 2020.

Deputado José Sarto PRESIDENTE
Deputado Fernando Santana 1º VICE-PRESIDENTE
Deputado Danniell Oliveira 2º VICE-PRESIDENTE
Deputado Evandro Leitão 1º SECRETÁRIO
Deputada Aderlânia Noronha 2ª SECRETÁRIA
Deputada Patrícia Aguiar 3ª SECRETÁRIA
Deputado Leonardo Pinheiro 4º SECRETÁRIO

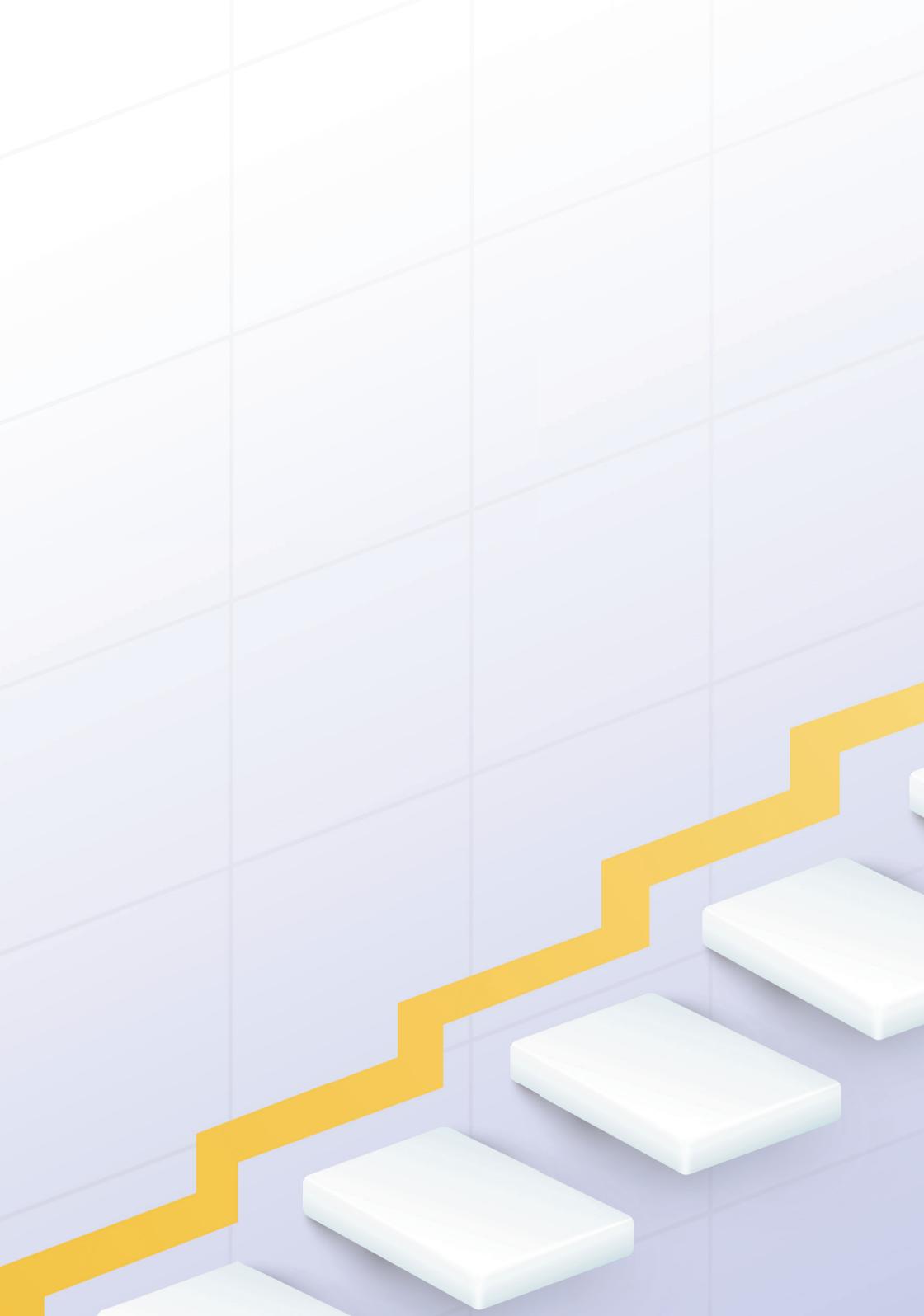


CONTATOS

Se desejar esclarecer mais alguma dúvida,
seguem nossos contatos:

Telefones: 3277-3744/2797

E-mail: copad@al.ce.gov.br





INESP

INSTITUTO DE ESTUDOS E PESQUISAS SOBRE
O DESENVOLVIMENTO DO ESTADO DO CEARÁ

João Milton Cunha de Miranda

Diretor Executivo

EDIÇÕES INESP

Ernandes do Carmo

Orientador da Célula de Edição e Produção Gráfica

Cleomarcio Alves (Marcio), Francisco de Moura,

Hadson França, Edson Frota e João Alfredo

Equipe de Acabamento e Montagem

Aurenir Lopes e Tiago Casal

Equipe de Produção em Braile

Mário Giffoni

Diagramação

José Gotardo Filho e Valdemice Costa (Valdo)

Equipe de Design Gráfico

João Victor e Thais Lúcio

Estagiários

Rachel Garcia Bastos de Araújo

Redação

Valquiria Moreira

Secretaria Executiva / Assistente Editorial

Manuela Cavalcante

Secretaria Executiva

Luzia Lêda Batista Rolim

Assessoria de Imprensa

Lúcia Maria Jacó Rocha e Vânia Monteiro Soares Rios

Equipe de Revisão

Marta Lêda Miranda Bezerra e Maria Marluce Studart Vieira

Equipe Auxiliar de Revisão

Site: [http://www.al.ce.gov.br/index.php/institucional/
instituto-de-estudos-e-pesquisas-sobre-o-desenvolvimento-do-ceara](http://www.al.ce.gov.br/index.php/institucional/instituto-de-estudos-e-pesquisas-sobre-o-desenvolvimento-do-ceara)

E-mail: presidenciainesp@al.ce.gov.br

Fone: (85) 3277-3701



ALECE

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
DO ESTADO DO CEARÁ

Assembleia Legislativa do Estado do Ceará

Av. Desembargador Moreira 2807,

Dionísio Torres, Fortaleza, Ceará, CEP 60.170-900

Site: www.al.ce.gov.br

Fone: (85) 3277-2500



ALECE

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
DO ESTADO DO CEARÁ

Mesa Diretora 2021-2022

Deputado Evandro Leitão
Presidente

Deputado Fernando Santana
1º Vice-Presidente

Deputado Dannel Oliveira
2º Vice-Presidente

Deputado Antônio Granja
1º Secretário

Deputado Audic Mota
2º Secretário

Deputada Érika Amorim
3ª Secretária

Deputado Apóstolo Luiz Henrique
4º Secretário



Escaneie o QR CODE
e acesse nossas
publicações