

## ATO NORMATIVO Nº 068/2019

Altera o Provimento nº 248/2013, que regulamenta o Sistema de Avaliação Periódica de Desempenho e o Sistema de Avaliação para fins de Desenvolvimento Funcional.

**O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA**, no desempenho de suas atribuições institucionais, especialmente, conferidas no art. 26, inciso V, da Lei Complementar nº 72, de 12 de dezembro de 2008, c/c os artigos 44, 53 e 54, II da Lei 14.043, de 21 de dezembro de 2007, e,

**CONSIDERANDO** que a Constituição Federal, em seu artigo 127, §2º, da Constituição da República, outorgou ao Ministério Público autonomia funcional e administrativa, reconhecendo a possibilidade de autogestão da Instituição;

**CONSIDERANDO** que a política de valorização do servidor público recomenda o estabelecimento de critérios objetivos e permanentes de avaliação, para fins de aferição de eficiência no serviço público e para o desenvolvimento funcional, com repercussão remuneratória;

**CONSIDERANDO** a necessidade de aperfeiçoar o sistema de avaliação periódica de desempenho dos integrantes do Quadro de Servidores e dos que se encontrem à disposição do Ministério Público do Estado do Ceará, bem como o de avaliação para fins de desenvolvimento funcional dos servidores efetivos;

**CONSIDERANDO** a necessidade de alterar o sistema existente, conforme verificado durante os trabalhos desenvolvidos pela Comissão Permanente para Avaliação de Desempenho e da Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional;

### **RESOLVE:**

**Art. 1º** O Provimento nº 248/2013 passa a vigor com as seguintes alterações:

“**Art. 2º** A avaliação funcional é composta pelo processo de avaliação de desempenho dos servidores do Ministério Público do Estado do Ceará e dos servidores à disposição do Ministério Público do Estado do Ceará, bem como o de avaliação para fins de desenvolvimento funcional de seu quadro de pessoal efetivo e permanente.

§ 1º A avaliação de desempenho dos servidores em período de estágio probatório será regulamentada em provimento específico.

§ 2º Na avaliação periódica de desempenho, serão consideradas as dimensões de desempenho individual e desempenho institucional.

§ 3º Na avaliação para fins de desenvolvimento funcional, destinada aos servidores do Quadro de Pessoal Efetivo e Permanente do Ministério Público do Estado do Ceará, serão apreciados o cumprimento dos requisitos estabelecidos para a progressão do servidor na carreira.

[...]

**Art. 7º** [...]

§ 6º O servidor tomará ciência do resultado final de sua avaliação de desempenho através de publicação no Diário Eletrônico do Ministério Público do Estado do Ceará.

§ 7º Nos casos de exoneração, afastamentos ou aposentadoria da chefia imediata, a avaliação do servidor caberá à chefia imediatamente superior, de acordo com a estrutura administrativa do Ministério Público, ou a outro avaliador por esta indicado, o qual deverá deter conhecimento sobre o trabalho desenvolvido pelo servidor durante o período respectivo.

§ 8º Caso haja alguma impossibilidade de se realizar a avaliação nos moldes do parágrafo anterior, será atribuída a ele a nota dada no ano anterior.

[...]



**Art. 11.** Na progressão funcional pelo critério de merecimento e na progressão por elevação de nível profissional, serão apreciadas a capacitação profissional, a participação institucional, a produção científica/técnica com repercussão na instituição, o exercício de atividades extraordinárias e a conduta irrepreensível do servidor, nos termos deste Provimento.

[...]

**Art. 12** [...]

§ 2º A apuração dos critérios para progressão por elevação de nível profissional ocorrerá em processo unificado, assegurados os efeitos financeiros retroativos à data de protocolo do respectivo requerimento, conforme determina o artigo 47 da Lei 14.043/2007, desde que implementadas as condições na referida data, com vigência a partir de 1º de janeiro de cada ano.

[...]

**Art. 20** A progressão funcional por merecimento far-se-á através da apuração de critérios objetivos que comprovem o desenvolvimento da qualificação e aptidão do servidor, considerando os seguintes fatores:

[...]

d) exercício de atividades extraordinárias de repercussão institucional e pertinentes com as atribuições do cargo ou função (participação/apresentação de cursos, palestras, conferências, pesquisas, congressos, seminários, atividade de instrutoria e monitoria, bem como elaboração e avaliação de provas em processos seletivos da instituição);

e) conduta irrepreensível, inassiduidade e impontualidade.

§ 1º Para apuração dos critérios a que se refere o caput deste artigo, será aplicado o formulário constante do anexo III, sendo

observados os pontos positivos e negativos, fazendo-se a classificação pela ordem decrescente.

[...]

§ 3º Não serão computados pontos em relação aos cursos, treinamentos e outras ocorrências funcionais já considerados para efeito de progressão ou que sejam reprodução daqueles anteriormente realizados, ressalvadas a contabilização das não utilizadas, mesmo que referentes aos anos anteriores.

[...]

**Art. 21 [...]**

§ 2º [...]

I - o servidor que tenha se habilitado, anteriormente, maior número de vezes à progressão funcional por merecimento;

II - o servidor com mais tempo na classe;

III - o servidor com mais tempo no Ministério Público do Estado do Ceará;

IV - o servidor com mais tempo no serviço público em geral;

V – o servidor que tenha maior idade.

[...]

**Art. 22 [...]**

§ 5º Se o quociente for fracionário e a fração for superior a 0,5 (cinco décimos), será acrescido de 1,0 (um).

**Art. 24** O requerimento a que se refere o artigo 22, § 2º, deste Provimento deverá ser encaminhado à Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional, impreterivelmente, até o dia 31 (trinta e um) de janeiro de cada ano, independentemente de qualquer afastamento ou recesso, fazendo acompanhar o documento original ou fotocópia autenticada que comprove a titulação exigida.

[...]

**Art. 30** [...]

**Parágrafo único.** A composição da comissão poderá ser acrescida de membros auxiliares, desde que respeitada a proporcionalidade entre os quantitativos indicados nos incisos anteriores.

**Art. 32** [...]

§ 1º Caso a Comissão se manifeste pela irregularidade de algum documento, o servidor interessado poderá retificá-la, desde que o faça dentro do prazo do artigo 24.

§ 2º Não serão aceitas juntadas de certificados, portarias e demais documentos a que se refere o Anexo III deste Provimento após esgotado o prazo do artigo 24.

[...]

**Art. 2º** Ficam revogados o art. 4º, §1º, alínea h, art. 8º, art. 14, parágrafo único e art. 36 do Provimento nº 248/2013, bem como demais disposições em contrário.

**Art. 3º** Este ato normativo entra em vigor na data de sua publicação.

Registre-se. Publique-se. Cumpra-se.

Gabinete do Procurador-Geral de Justiça, em Fortaleza, 19 de dezembro de 2019.

**PLÁCIDO BARROSO RIOS**

**Procurador-Geral de Justiça**

Republicado por incorreção no DOMPCE em 14.01.2020

## **ANEXO I**

### **(MANUAL DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL)**

#### **1. DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO**

Buscando imprimir a efetividade às normas constitucionais e legais, principalmente, no tocante à eficiência do serviço público, além de outros princípios norteadores da Administração Pública, instituiu-se, no âmbito do Ministério Público do Estado do Ceará, através do Provimento nº 060/2009, alterado pelo Provimento nº 175/2011, ambos atualmente revogados, a sistemática de avaliação periódica de todos os servidores do seu quadro de pessoal e dos que se encontrarem à sua disposição.

[...]

1.7. A ausência da autoavaliação poderá acarretar prejuízo ao servidor. A falta de autoavaliação, ou a não ocorrência da entrega no prazo estipulado, impossibilitará a participação do servidor no certame promocional, o qual será considerado inabilitado.

[...]

1.12 Será considerado habilitado o servidor que alcançar resultado satisfatório com, no mínimo, 75 (setenta e cinco) pontos na Avaliação Periódica de Desempenho (APD).

2.1. Para apuração de merecimento do servidor, a ser considerado no caso da progressão funcional por merecimento e da progressão por elevação de nível profissional serão considerados fatores que comprovem o desenvolvimento da qualificação e aptidão do servidor, aos quais serão atribuídos pontos positivos e negativos, na forma do Anexo III.

[...]

3.7. Na progressão funcional por merecimento e na progressão por elevação de nível profissional, o resultado da Avaliação de Desenvolvimento Funcional (RADF) levará em conta a soma dos pontos positivos (PP), subtraindo-se os pontos negativos (PN).

$$\text{RADF} = \text{PP} - \text{PN}$$



**ANEXO III**

(FORMULÁRIO PARA APURAÇÃO DO CRITÉRIO DE MERECIMENTO)

	COMISSÃO PARA AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL	FORMULÁRIO PARA APURAÇÃO DO CRITÉRIO DE MERECIMENTO		
		PERÍODO DE AVALIAÇÃO:		
<b>IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR</b>				
NOME	MATRÍCULA	CLASSE/REFERÊNCIA		
CARGO	DATA DE ADMISSÃO			
LOTAÇÃO	UNIDADE EM EXERCÍCIO			
DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO UNITÁRIA	PONTUAÇÃO MÁXIMA	PONTUAÇÃO OBTIDA	
<b>PONTOS POSITIVOS</b>				
1. Capacitação profissional (conclusão de cursos, palestras, congressos, seminários e treinamentos vinculados ao cargo ou função)				
a) com duração de 15 a 30 horas	1	10		
b) com duração 31 a 80 horas	2	12		
c) com duração superior a 81 horas	3	12		
d) Especialização	10	-		
e) Graduação	12	-		
f) Mestrado	14	-		
g) Doutorado	16	-		
2. Participação Institucional (participação em comissão ou grupo de trabalhos técnicos)				
a) Uma	1	-		



b) Duas	2	-	
3. Produção científica/técnica com repercussão na instituição nos moldes descritos no artigo 20 “c)” e nos §§2º e 3º do art. 23 deste provimento.			
a) apresentação/publicação de artigos e monografias.	2	-	
b) apresentação/publicação de dissertações	3	-	
c) apresentação/publicação de teses	4	-	
4. Atividades extraordinárias de repercussão institucional e pertinentes com as atribuições do cargo (participação/apresentação de cursos, palestras, conferências, pesquisas, congressos, seminários, elaboração e avaliação de provas em processos seletivos da instituição).			
a) participação na condição de ouvinte (no mínimo, 15 horas, permitida a somatória de cursos com carga horária inferior)	1	6	
b) participação na condição de ministrante	2	12	
c) elaboração e avaliação de provas em processos seletivos da instituição	3	12	
<b>PONTOS NEGATIVOS</b>			
6. Ocorrências funcionais			
6.1. Penalidades			
a) Repreensão	1		
b) Suspensão	2		
c) Demais penalidades	3		
6.2 Assiduidade e pontualidade			
a) Faltas não justificadas ou não compensadas	1		
b) Atrasos/saídas antecipadas não justificadas ou não compensadas e que, contados em minutos, totalizem mais de uma falta no interstício.	1		
<b>CONTAGEM GERAL DE PONTOS</b>			



**MPCE**  
Ministério Público  
do Estado do Ceará

POSITIVOS	NEGATIVOS
AVALIADOR	
DATA	
Assinatura	