



**ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA**

PROVIMENTO Nº 60/2009

Regulamenta, no âmbito do Ministério Público do Estado do Ceará, o Sistema de Avaliação Periódica de Desempenho dos integrantes do Quadro de Servidores e dos servidores à disposição da Procuradoria Geral de Justiça e o Sistema de Desenvolvimento Funcional, institui seus procedimentos e dá outras providências.

A PROCURADORA-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 auto-gestão 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 regulamentar o sistema de avaliação periódica de desempenho dos servidores que compõem o Quadro de Servidores e dos que se encontrem à disposição do Ministério Público do Estado do Ceará, bem como o desenvolvimento funcional dos servidores do Quadro de Pessoal Efetivo e Permanente,

RESOLVE editar o presente Provimento:

Art. 1º Ficam estabelecidas as disposições, princípios e procedimentos que devem nortear o processo de avaliação periódica dos servidores do Ministério Público do Estado do Ceará e dos servidores à disposição da Procuradoria Geral de Justiça, bem como o sistema de desenvolvimento funcional de seu quadro de pessoal efetivo e permanente, com base na:

I - melhoria da qualidade e produtividade dos serviços públicos prestados pelo Ministério Público;



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

- II - valorização do servidor;
- III - qualificação profissional;
- IV - desenvolvimento funcional, baseado na avaliação de desempenho; e
- V - apreciação dos demais fatores de repercussão na prestação do serviço público em geral.

CAPÍTULO I
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL

SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º A avaliação funcional dos servidores do Ministério Público do Estado do Ceará compreende a avaliação de desempenho e a avaliação para fins de desenvolvimento funcional.

§1º Na avaliação de desempenho, aplicável a todos os servidores do Quadro de Pessoal do Ministério Público do Estado do Ceará e aos que se encontrarem à sua disposição, serão consideradas as dimensões de desempenho individual e desempenho institucional.

§2º 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. 3º A avaliação funcional dos servidores será procedida pela atuação conjunta da Comissão Permanente para Avaliação de Desempenho e da Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional, com a colaboração dos demais órgãos administrativos do Ministério Público, nos termo deste Provimento.

Parágrafo único. A metodologia, os critérios objetivos, os procedimentos e indicadores de avaliação de desempenho e avaliação de desenvolvimento funcional serão os estabelecidos no Manual de Avaliação Funcional (Anexo I).

SEÇÃO II
DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Art. 4º A Avaliação Periódica de Desempenho constitui-se em um conjunto de procedimentos destinados a mensurar o rendimento do servidor no exercício das atribuições do cargo ocupado, levando em conta as suas habilidades, as características peculiares ao cargo e os fatores que influem no desempenho dele, considerando os planos individual e institucional.

§1º Constituem objetivos da avaliação periódica de desempenho:

- a) verificar o cumprimento dos deveres e obrigações do servidor;
- b) apurar a aptidão e capacidade do servidor no exercício das atribuições do cargo/função exercido(a);
- c) servir de instrumento permanente de controle de qualidade;
- d) aferir a adaptabilidade do servidor às condições de trabalho;
- e) levar o servidor a uma atitude crítica de seu trabalho;



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

- f) servir de instrumento de análise para o aprimoramento da política de gestão de pessoal e de qualificação dos serviços prestados pela instituição;
- g) diagnosticar as necessidades de capacitação, qualificação e/ou desenvolvimento do servidor, com vistas a subsidiar o Programa Permanente de Treinamento e Desenvolvimento;
- h) subsidiar a avaliação de desenvolvimento funcional do servidor.

§2º Os servidores ocupantes de cargo em comissão e os servidores públicos à disposição da Procuradoria Geral de Justiça que não obtiverem rendimento satisfatório na avaliação de desempenho poderão ser exonerados do cargo em comissão, no primeiro caso, ou devolvidos ao órgão de origem, no segundo.

Art. 5º A dimensão do desempenho individual compreende os seguintes fatores:

- a) idoneidade moral;
- b) urbanidade;
- c) disciplina;
- d) assiduidade e pontualidade;
- e) responsabilidade;
- f) aptidão;
- g) capacidade de iniciativa;
- h) produtividade e eficiência;
- i) inteligência emocional; e
- j) capacidade profissional.

Art. 6º A dimensão do desempenho institucional compreende a análise dos aspectos de:

- a) resultado do trabalho decorrente do plano de trabalho e/ou metas;
- b) fatores do trabalho em equipe; e
- c) avaliação das condições de trabalho.

Art. 7º A Avaliação Periódica de Desempenho far-se-á através da expedição e preenchimento de Formulário de Avaliação de Desempenho – FAD (Anexo II), para preenchimento pelos co-participantes do processo avaliativo e envio até 31 de janeiro de cada ano.

§1º O formulário de que trata o *caput* terá por base o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior.

§2º São co-participantes do processo de avaliação periódica de desempenho o próprio servidor avaliado, sua chefia imediata e seu grupo de trabalho, quando houver.

§3º A Comissão Permanente para Avaliação de Desempenho é responsável pela apuração do resultado da avaliação periódica de desempenho, através do Formulário de Avaliação de Desempenho 2 - FAD2 (Anexo III), considerando a média das avaliações procedidas pelos co-participantes, cujo resultado máximo é de 100,00 (cem) pontos.

§4º Será considerado satisfatório o desempenho cujo resultado corresponda a 75% (setenta e cinco por cento) da pontuação máxima.

§5º O servidor tomará ciência do resultado final de sua avaliação de desempenho pessoalmente ou por meio eletrônico ou outra forma idônea, a critério da administração.



**ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA**

§6º Caso o servidor recuse o ciente, este será lançado a rogo do Presidente da Comissão Permanente para Avaliação de Desempenho, com aquiescência unânime dos demais membros da comissão.

Art. 8º A Avaliação Periódica de Desempenho subsidiará a Avaliação de Desenvolvimento Funcional.

**SEÇÃO III
DA AVALIAÇÃO PARA FINS DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

Art. 9º A Avaliação para fins de Desenvolvimento Funcional constitui-se em um conjunto de procedimentos administrativos direcionados a promover o desenvolvimento funcional do servidor, por meio da progressão funcional ou da progressão por elevação de nível profissional.

§1º São objetivos da avaliação para fins de desenvolvimento funcional:

- a) aferir, individualmente, o atendimento dos requisitos impostos para o desenvolvimento funcional do servidor;
- b) fornecer indicadores à instituição e ao servidor que lhe permitam crescer profissional, pessoal e institucionalmente;
- c) propor ou promover ações voltadas a propiciar o desenvolvimento funcional do servidor na instituição.

§2º A avaliação para fins de desenvolvimento funcional será realizada pela Comissão constituída para esse fim, na forma do art. 30 deste Provimento.

Art. 10. Além dos fatores considerados para efeito de aferição de desempenho do servidor, a avaliação para fins de desenvolvimento funcional observará o cumprimento dos requisitos específicos exigidos para cada forma de progressão.

Parágrafo único. O resultado da avaliação será publicado pela Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional através da intranet do Ministério Público do Estado do Ceará.

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

Parágrafo único. Os critérios a que se refere o *caput* deste artigo serão apurados através da atribuição de pontos positivos e negativos.

**CAPÍTULO II
DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

Art. 12. O desenvolvimento funcional dos servidores do Ministério Público do Estado de Ceará dar-se-á, anualmente, nas modalidades de progressão funcional e de progressão por



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

elevação de nível profissional, de que tratam, respectivamente, os artigos 41 e 42 da Lei Estadual nº 14.043, de 21 de dezembro de 2007, por meio de Portaria do Procurador-Geral de Justiça.

§1º Os atos de desenvolvimento funcional terão vigência a partir de 1º de abril de cada ano, devendo constar expressamente do ato o critério da progressão.

§2º A cada ano só será admitida uma modalidade de progressão por servidor.

Art. 13. É vedado o desenvolvimento funcional do servidor durante o estágio probatório, exceto ao final, quando poderão ser deferidas até 3 (três) movimentações de referências.

§1º Para os efeitos de que trata o *caput*, a movimentação de referências será concedida apenas aos servidores aprovados no estágio probatório, nos termos do Provimento nº 36/2007.

§2º As movimentações de referências serão feitas pelo critério de Avaliação de Desempenho, considerando a nota da avaliação final de estágio probatório, bem como todas as avaliações expedidas no decorrer do estágio probatório.

§3º As movimentações de referências serão deferidas da seguinte forma:

- a) três movimentações: para os servidores que obtiverem nota final igual ou acima de 9,00 (nove) na avaliação final de desempenho e conceito bom ou ótimo em todos os fatores de gradação de seus boletins de desempenho expedidos no curso do estágio probatório;
- b) duas movimentações: para os servidores que obtiverem nota igual ou acima de 8,00 (oito) na avaliação final de desempenho;
- c) uma movimentação: para os servidores que obtiverem nota acima de 5,00 (cinco) na avaliação final de desempenho.

§4º Os efeitos financeiros decorrentes do ato de movimentação de referência dos servidores aprovados no estágio probatório terão vigência a partir do 1º dia do mês seguinte ao do término do estágio.

Art. 14. Para fazer jus ao desenvolvimento funcional o servidor, além das demais disposições deste Provimento, deverá:

- I - Cumprir os requisitos exigidos para cada modalidade de desenvolvimento funcional;
- II - Não estar submetido a processo administrativo disciplinar;
- III - Estar, à data das progressões, no exercício do respectivo cargo no âmbito da Administração Estadual, respeitado os afastamentos considerados de efetivo exercício e a ressalva a que se refere o inciso VI do artigo seguinte.

§1º O servidor que se encontrar em disponibilidade não poderá ser promovido.

§2º O servidor que, atendidas as demais exigências para a promoção, deixar de ser promovido por encontrar-se respondendo a processo administrativo disciplinar será promovido com efeito retroativo, se im procedente a imputação.

Art. 15. O interstício para efeito de concessão do desenvolvimento funcional será computado em períodos corridos, interrompendo-se quando o servidor afastar-se do exercício do cargo ou função em decorrência de:

- I - licença para tratar de interesse particular;
- II - licença sem vencimento;



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

- III - punição disciplinar que importe em suspensão;
 - IV - suspensão de vínculo;
 - V - prisão decorrente de decisão judicial;
 - VI - exercício em órgão ou entidade diverso do de origem, ressalvados os casos de nomeação ou designação para Cargo de Direção e Assessoramento ou designação para compor Comissão ou Grupo de Trabalho e Cessão, através de convênio, para prestação de serviço no âmbito da Administração Pública Estadual;
 - VII - exercício em cargo de Direção e Assessoramento, quando sem ônus para a origem, salvo naqueles afastamentos cuja remuneração é ressarcida;
 - VIII - desempenho de mandato eletivo, no caso de interstício para efeito de progressão funcional e progressão por elevação de nível profissional pelo critério de merecimento.
- Parágrafo único. Será restabelecida a contagem do interstício, com os efeitos daí decorrentes a partir da data em que se verificar o afastamento do servidor para cumprimento de pena de suspensão ou prisão judicial, nos casos de absolvição.

Art. 16. Verificada indevida a progressão, esta será anulada, devendo o servidor restituir os valores recebidos por meio de desconto em folha de pagamento, cuja parcela não poderá exceder a 10% (dez por cento) do vencimento-base do servidor.

Parágrafo único. Comprovada má-fé do servidor para obtenção do desenvolvimento funcional, o percentual de que trata o caput não poderá ser inferior a 15% (quinze por cento), podendo atingir o limite de 40% (quarenta por cento).

Art. 17. O processo de desenvolvimento funcional será suspenso se, ao final do exercício financeiro anterior, as despesas de pessoal do Ministério Público do Estado do Ceará ultrapassarem o limite estabelecido no artigo 22 da Lei Complementar nº 101/2000, de 4 de maio de 2000, sendo restabelecida tão logo as circunstâncias permitam.

Parágrafo único. O Procurador-Geral de Justiça editará ato fundamentado determinando a suspensão ou restabelecimento do desenvolvimento funcional.

SEÇÃO I
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 18. A progressão funcional dar-se-á verticalmente quando o servidor for movimentado de uma referência para outra imediatamente superior, até o limite da classe em que se encontre, obedecidos os seguintes critérios, cumulativamente:

- I - ser estável (após aprovação no estágio probatório);
- II - permanência mínima de 1 (um) ano na referência atual;
- III - obter avaliação de desempenho satisfatória.

§1º A progressão funcional ocorrerá anualmente, observados alternadamente os critérios de antiguidade e merecimento.

§2º O número de servidores a serem avançados por progressão funcional corresponderá ao limite máximo de 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes de cargos em cada uma das respectivas referências.



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

§3º Se o quociente for fracionário e a fração for superior a 0,5 (cinco décimos), será acrescido de mais um.

§4º A primeira progressão funcional em cada uma das referências será feita pelo critério de merecimento.

SUBSEÇÃO I
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL POR ANTIGUIDADE

Art. 19. A progressão funcional por antiguidade recairá no servidor que tiver maior tempo de serviço efetivo na referência, respeitado o disposto neste Provimento.

§1º A antiguidade na referência será averiguada de acordo com o Quadro Geral de Antiguidade.

§2º Compete à Diretoria de Recursos Humanos a elaboração do Quadro Geral de Antiguidade, que, após homologação, será publicado até 31 de janeiro de cada ano, apurado até o último dia do exercício anterior ao da progressão.

§3º Em caso de empate, decidir-se-á, sucessivamente, em favor do servidor que tenha:

I - Maior tempo na classe;

II - Maior tempo de serviço no Ministério Público do Estado do Ceará;

III - Maior tempo de serviço público;

IV - Maior idade; e

V - Maior prole.

SUBSEÇÃO II
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL POR MERECIMENTO

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, além da avaliação periódica de desempenho, os seguintes fatores:

a) capacitação profissional;

b) participação institucional em comissões e grupos de trabalho;

c) produção científica/técnica com repercussão na instituição;

d) exercício de atividades extraordinárias, inclusive as relacionadas com a capacitação/treinamento de servidores e de membros do Ministério Público, na forma prevista em regulamento da instituição;

e) elogios, desde que decorrentes de atuação que não configure atribuição inerente ao seu cargo e que sejam fundamentados, especificando-se as razões da relevância do trabalho desenvolvido pelo servidor para a instituição;

f) conduta irrepreensível, sem ocorrências disciplinares, inassiduidade e impuntualidade.

§1º Para apuração dos critérios a que se refere o caput deste artigo, será aplicado o formulário constante do Anexo IV, onde serão observados pontos positivos e negativos, cujo resultado dos pontos positivos não poderá ser superior a 50 (cinquenta) pontos, que serão somados ao resultado da avaliação periódica de desempenho, fazendo-se, após o desconto dos pontos negativos, a classificação pela ordem decrescente.



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

§2º Para a primeira progressão de cada servidor, serão considerados, para efeito de atribuição de pontos positivos, os cursos, treinamentos e todas as ocorrências de sua vida funcional na classe, concluídos antes do interstício.

§3º Não serão computados pontos em relação aos cursos e treinamentos, ocorrências funcionais já considerados para efeito de enquadramentos.

§4º Ocorrida a promoção do servidor, os cursos e treinamentos e as ocorrências funcionais constantes deste Provedimento já contados para uma progressão não mais serão considerados para efeito de novas progressões.

§5º Curso Regular exigido como qualificação ou requisito necessário ao desempenho do cargo não será considerado para efeito de avaliação.

Art. 21. A progressão funcional por merecimento recairá no servidor que obtiver maior número de pontos, nos termos do artigo anterior, até o limite de vagas possíveis.

§1º Dentro de cada referência, os servidores serão classificados em ordem decrescente da pontuação obtida pelo julgamento dos critérios estabelecidos no artigo anterior.

§2º Havendo empate na classificação dos servidores concorrentes à progressão funcional por merecimento, terá preferência, sucessivamente:

- I - o servidor que tenha obtido maior pontuação na avaliação periódica de desempenho;
- II - o servidor que tenha se habilitado, anteriormente, maior número de vezes à progressão funcional por merecimento;
- III - o servidor com mais tempo na classe;
- IV - o servidor com mais tempo no Ministério Público do Estado do Ceará;
- V - o servidor com mais tempo no serviço público em geral.

Art. 22. É vedada a promoção do servidor na modalidade de progressão funcional por merecimento:

- I - quando investido em mandato público eletivo, ressalvados os casos de compatibilidade com o exercício do cargo;
- II - exercício em órgão ou entidade diverso do de origem, ressalvados os casos de nomeação ou designação para Cargo de Direção e Assessoramento ou designação para compor Comissão ou Grupo de Trabalho e Cessão, através de convênio, para prestação de serviço no âmbito da Administração Pública Municipal, Estadual e Federal;
- III - exercício em cargo de Direção e Assessoramento, quando sem ônus para a origem, salvo naqueles afastamentos cuja remuneração é ressarcida;
- IV - licenciado para o desempenho de mandato em entidade classista;
- V - com suspensão de vínculo.

SEÇÃO II
DA PROGRESSÃO POR ELEVAÇÃO DE NÍVEL PROFISSIONAL



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

Art. 23. A progressão por elevação de nível profissional dar-se á horizontalmente por aperfeiçoamento, quando o servidor for movimentado de uma para outra classe do mesmo cargo, obedecidos os seguintes critérios, cumulativamente:

I - ser estável;

II - obter titulação exigida para a classe;

III - obter avaliação de desempenho satisfatória;

IV - permanência mínima de 2 (dois) anos na classe anterior.

§1º A progressão a que se refere esta seção dar-se-á exclusivamente pelo critério de merecimento, nos moldes estabelecidos para a progressão funcional por merecimento.

§2º Para fazer jus à progressão de que trata este artigo, o servidor deverá encaminhar requerimento à Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional, fazendo acompanhar o documento original ou fotocópia autenticada que comprove a titulação exigida.

§3º Os cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* deverão ser relacionados com as atribuições do cargo, cabendo à Comissão mencionada no parágrafo anterior, a requerimento do interessado, reconhecê-los ou não para efeitos de promoção.

§4º O número de servidores a serem avançados em razão da progressão por elevação de nível profissional corresponderá ao limite máximo de 40% (quarenta por cento) do total de ocupantes de cargos em cada uma das respectivas classes.

§5º Quando da apuração do percentual referido no parágrafo anterior restar número fracionário inferior a 1,0 (um), será desprezado o limite de valor inferior.

Art. 24. Para fins de aplicação do inciso II do artigo anterior, serão exigidos os seguintes requisitos:

I - para os cargos cujo ingresso tenha sido exigido ensino médio:

a) classe A: ensino médio completo;

b) classe B: ensino médio completo e, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas/aula em Cursos de Desenvolvimento Funcional ou outros compatíveis com as atribuições do cargo;

c) classe C: ensino superior completo;

d) classe D: ensino superior de graduação e especialização em nível de pós-graduação *lato sensu*, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, reconhecido pelo Ministério da Educação;

II - para os cargos cujo ingresso tenha sido exigido ensino superior:

a) classe A: ensino superior seqüencial ou de graduação;

b) classe B: ensino superior de graduação e 240 (duzentas e quarenta) horas/aula em Cursos de Desenvolvimento Funcional ministrado pela Escola Superior do Ministério ou outro Curso compatível com as atribuições do cargo;

c) classe C: ensino superior completo de graduação e especialização em nível de pós-graduação *lato sensu* com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, reconhecido pelo Ministério da Educação;

d) classe D: ensino superior completo de graduação e mestrado acadêmico ou doutorado.

Parágrafo único. Os cursos de pós-graduação citados neste artigo deverão ser compatíveis com as atribuições do cargo e/ou na área de abrangência das atividades do Ministério Público, devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação.



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

Art. 25. O requerimento a que se refere o artigo 23 deste Provimento deverá ser encaminhado à Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional, impreterivelmente, no 1º (primeiro) dia do mês de março de cada ano, fazendo acompanhar o documento original ou fotocópia autenticada que comprove a titulação exigida.

§1º Requerimentos encaminhados em data anterior à estipulada serão considerados como se do dia fossem.

§2º Caso não haja expediente na data estipulada, considerar-se-á como termo o primeiro dia útil subsequente.

§3º Salvo na hipótese prevista no parágrafo anterior, não serão aceitos requerimentos protocolados em data posterior à mencionada no *caput* ou aqueles protocolados sem a documentação exigida.

CAPÍTULO III
DAS COMISSÕES PARA AVALIAÇÃO FUNCIONAL

SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 26. As Comissões para Avaliação Funcional serão compostas e terão as atribuições estabelecidas conforme a Lei nº 14.043/2007.

Art. 27. A designação de servidor para integrar as Comissões para Avaliação Funcional constitui encargo de natureza obrigatória.

Parágrafo único. Aplicam-se aos designados, no desempenho de suas atribuições, as suspeições e impedimentos legais.

SEÇÃO II
DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DESEMPENHO

Art. 28. A Comissão Permanente para avaliação de Desempenho será composta e reger-se-á conforme o disposto no Provimento nº 36/2007, de 24 de julho de 2007.

Art. 29. Além das atribuições estabelecidas no ato normativo a que se refere o artigo anterior, compete à Comissão Permanente para Avaliação de Desempenho:

I - instaurar e formalizar o procedimento administrativo de avaliação periódica de desempenho dos servidores estáveis, estabilizados, comissionados e à disposição da Procuradoria Geral de Justiça;

II - orientar o preenchimento do Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho e providenciar outras medidas necessárias ao bom andamento do processo de avaliação;

III - apurar e analisar os Formulários de Avaliação de Desempenho, e, se necessário, requerer novas informações ou realizar diligências no sentido de entrevistar pessoalmente o servidor, visitar o local de trabalho daquele, entrevistar outros servidores lotados no mesmo setor,



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

realizar correção nos trabalhos realizados pelo servidor, dentre outras medidas que se fizerem necessárias;

IV - emitir despacho, sendo o caso, indicativo de medidas necessárias à adequação e otimização do desempenho do servidor avaliado;

V - indicar servidores para auxiliar nos trabalhos da comissão, submetendo tal indicação à aprovação do Procurador-Geral de Justiça;

VI - encaminhar dados resultantes da Avaliação de Desempenho aos órgãos inter-relacionados ao processo de promoção, quando solicitados;

VII - sugerir a inserção do servidor em curso de capacitação profissional;

VIII - encaminhar ao dirigente do órgão ou entidade designada o relatório conclusivo dos trabalhos da Comissão.

SEÇÃO III

DA COMISSÃO PARA AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 30. A Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional será instituída anualmente, no mês de dezembro do ano anterior com exercício para o ano subsequente, por ato do Procurador-Geral de Justiça.

Art. 31. Integram a Comissão:

I - 1 (um) representante do Ministério Público de entrância mais elevada;

II - 1 (um) representante indicado pela entidade representativa dos servidores do Ministério Público do Estado do Ceará;

III - 2 (dois) representantes da Diretoria de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado do Ceará;

IV - 2 (dois) Servidores efetivos ou estáveis, sendo um da carreira de Analista Ministerial e um da carreira de Técnico Ministerial.

Art. 32. Compete à Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional:

I - receber e se pronunciar sobre os processos de progressão funcional e progressão por elevação de nível profissional;

II - analisar a documentação e verificar o cumprimento dos requisitos para fins de desenvolvimento do servidor;

III - analisar as informações e registro dos pontos da Avaliação Periódica de Desempenho;

IV - sugerir a realização de cursos de capacitação profissional no Programa Permanente de Treinamento e Desenvolvimento;

V - manifestar-se a respeito do reconhecimento das titulações apresentadas para fins de progressão por elevação de nível profissional.

Art. 33. A Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional deverá pronunciar-se no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar do recebimento do requerimento, no caso do art. 25.



**ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA**

Art. 34. A Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional poderá solicitar, diretamente, a Diretoria de Recursos Humanos a emissão de certidões de assentamentos funcionais e ao Núcleo de Processos Administrativos e Procedimentos Disciplinares a emissão de certidões de registros de penalidades disciplinares ou de processos disciplinares existentes contra servidores, bem como proceder às diligências que se fizerem necessárias ao bom andamento do processo de desenvolvimento funcional.

Parágrafo único. O resultado da Avaliação de Desenvolvimento Funcional, apurado através do formulário constante no Anexo V, após a publicação prevista no parágrafo único do art. 10, será encaminhado à Diretoria de Recursos Humanos para expedição das respectivas portarias.

**CAPÍTULO IV
DOS RECURSOS**

Art. 35. Do resultado final da Avaliação Periódica de Desempenho e da Avaliação para fins de Desenvolvimento Funcional, caberá recurso ao Procurador-Geral de Justiça, no prazo de 05 (cinco) dias, contados da respectiva ciência da Avaliação Periódica de Desempenho e da publicação do resultado da Avaliação de Desenvolvimento Funcional, respectivamente.

§ 1º Será de 10 (dez) dias o prazo para julgamento dos recursos a que se refere o *caput*.

§ 2º A contagem dos prazos deste capítulo seguirá o que dispõe a lei processual civil.

§ 3º O servidor, ao recorrer, deverá demonstrar, de forma objetiva, que no julgamento do seu desempenho ou em seu desenvolvimento funcional, deixaram de ser observadas normas de avaliação estabelecidas neste regulamento.

**CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 36. A Assessoria de Planejamento e Coordenação apresentará, até o final de janeiro de cada ano, à Comissão Permanente para Avaliação de Desempenho, o plano de trabalho e as metas por setor, estabelecidos no exercício anterior, para fins de avaliação de desempenho funcional.

Art. 37. A progressão funcional e a progressão por desenvolvimento profissional referentes ao ano de 2008 serão realizadas nos termos do Decreto nº 22.793/1993, com efeitos financeiros a partir de abril de 2009.

Art. 38. É de inteira responsabilidade do servidor manter atualizado, junto ao órgão de recursos humanos, além de informações atinentes à sua vida funcional, endereço e telefone em que poderá ser notificado, quando necessário.

Parágrafo único. Qualquer atualização de assentamentos funcionais, para efeitos de progressão, deverá ocorrer impreterivelmente até o dia 31 (trinta e um) de dezembro do ano anterior ao da progressão, inclusive averbações de tempo de serviço.



**ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA**

Art. 39. A progressão será, para todos os efeitos, direito do servidor que venha a se aposentar ou falecer antes da expedição do ato de concessão a que fazia jus.

Art. 40. Este Provimento entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA, em Fortaleza, aos 24 dias do mês de junho de 2009.

MARIA DO PERPÉTUO SOCORRO FRANÇA PINTO
Procuradora-Geral de Justiça



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA



**ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA**

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 / , de de mês de 2009, a sistemática de avaliação periódica de todos os servidores do seu quadro de pessoal e dos que se encontrarem à sua disposição.

1.1. Ao se considerar os diversos fatores que influem na prestação do serviço público realizadas pelos agentes públicos, como os comportamentais, os profissionais, os pessoais e os institucionais, estabeleceu-se um conjunto de critérios para aferição de quantificação e de qualificação do desempenho das atividades institucionais, como a seguir se descreve:

A) DESEMPENHO INDIVIDUAL

No fator idoneidade moral, será analisada a conduta funcional do servidor a partir dos seguintes aspectos: probidade, moralidade, decoro e discrição;

No fator urbanidade, o servidor será avaliado segundo a forma de relacionamento estabelecida dentro do ambiente de trabalho, observando-se, inclusive, a forma de tratamento conferido ao público em geral;

No fator disciplina, observar-se-á a atitude do servidor frente às regras, normas e procedimentos estabelecidos de forma geral;

No fator assiduidade e pontualidade, haverá avaliação da presença do servidor ao expediente administrativo, considerando ainda as ausências justificadas, bem como, o cumprimento dos horários estabelecidos para o exercício de suas atividades, a frequência sem existência de atrasos nas entradas, de saídas antecipadas ou de ausências habituais durante expediente;

No fator responsabilidade, examinar-se-á o cumprimento do deveres funcionais quanto as tarefas que lhe são atribuídas;

No fator aptidão, medir-se-á o grau de domínio das atribuições sob sua responsabilidade e a utilização da experiência adquirida no cotidiano administrativo, revelado na qualidade dos trabalhos desenvolvidos pelo servidor;

No fator capacidade de iniciativa, sondar-se-á a desenvoltura para tomar decisões em face de dificuldades que se apresentam no exercício de suas atribuições;

No fator produtividade e eficiência, aferir-se-á o nível de produtividade, considerando as expectativas para o desempenho do cargo e a capacidade e habilidade de desenvolver atividades com menor custo possível, em maior quantidade e qualidade;

Na quesitação do equilíbrio emocional, verificar-se-á a capacidade do servidor em lidar com suas emoções, ter controle sobre as reações e ser capaz de usar a razão de maneira adequada, sem desqualificar os sentimentos, diante de situações cotidianas e adversas.

B) DESEMPENHO INSTITUCIONAL



**ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA**

Na quesitação do resultado do trabalho decorrente do plano de trabalho e/ou metas do setor, serão analisadas a fidelidade ao plano de trabalho e o compromisso com atingimento das metas estabelecidas;

No fator de trabalho em equipe, será considerada a capacidade de integração e fortalecimento das relações de equipe;

No fator avaliação das condições de trabalho, será avaliada a capacidade de ajustamento do servidor ao ambiente organizacional.

1.2. A avaliação proceder-se-á anualmente, através do preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho (FAD) pelo próprio servidor, por sua chefia imediata e pelos integrantes da sua equipe de trabalho, se houver.

1.3. Consideram-se integrantes da equipe de trabalho:

- a) os servidores diretamente subordinados, caso o avaliado seja ocupante de cargo de direção ou chefia;
- b) os servidores lotados no mesmo setor em que se encontra o avaliado.

1.4. Nos setores com mais de três servidores, a Comissão Permanente para avaliação de Desempenho procederá ao sorteio de dois integrantes da equipe de trabalho para procederem à avaliação, nessa qualidade, encaminhando-lhes o formulário de avaliação, já com o nome do servidor que deverão avaliar.

1.5. O servidor será avaliado pela chefia imediata que a ela esteve subordinado por período superior a 6 (seis) meses, ou pela chefia com a qual permaneceu por mais tempo, nos 12 (doze) meses correspondentes a Avaliação Periódica de Desempenho.

1.6. O servidor que esteja ocupando Cargo de Direção e Assessoramento, integrando Comissão ou Grupo de Trabalho Técnico, e/ou prestando serviços em outro órgão ou entidade da área federal, estadual ou municipal, através de convênio, com ônus para a origem, será avaliado pela chefia imediata e grupo de trabalho do órgão ou entidade onde estiver em exercício, nas mesmas condições previstas neste regulamento.

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

1.8. Caso a avaliação não apresente resultado satisfatório, a Comissão Permanente para Avaliação de Desempenho poderá realizar diligências no intuito de verificar as causas do baixo desempenho do avaliado, inclusive poderá proceder a entrevistas com o próprio avaliado, com sua chefia imediata e com demais servidores com os quais ele trabalhe. Caso os motivos de baixo rendimento sejam confirmados, a comissão sugerirá a adoção de alternativas que possibilitem a melhoria do desempenho no cargo, inclusive a participação obrigatória no Programa Permanente de Treinamento e Desenvolvimento.



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

1.9. Para aferir as características que se inter-relacionam no desempenho das atividades desenvolvidas pelo servidor e conferir uma uniformização dos aspectos individual e institucional previstos neste regulamento, fica instituído o sistema de gradação e de aferição de desempenho, conforme descrito em tabela abaixo:

SISTEMA DE GRADAÇÃO		
FATOR DE GRADAÇÃO	CARACTERÍSTICA	PONTUAÇÃO
excelente	Possui fator de desempenho em grau elevado.	2
bom	Possui o fator de desempenho em grau considerável.	1
regular	Possui o fator de desempenho em grau razoável.	0,5
insuficiente	Possui o fator de desempenho em grau insuficiente.	0

1.10. O resultado da pontuação individual será apurado pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho através da média aritmética dos pontos das avaliações realizadas pelo próprio servidor, por sua chefia imediata e por sua equipe de trabalho.

1.11. A somatória dos pontos dos quesitos avaliados é de, no máximo, 100 (cem).

1.12. Será considerado aprovado o servidor que obtiver a condição “Resultado Satisfatório”, sendo assim considerado aquele que alcançar, no mínimo, 75 (setenta e cinco) pontos, no resultado final.

1.13. Finda a avaliação periódica de desempenho, decididos os recursos pendentes, a Comissão Permanente para Avaliação de Desempenho encaminhará os resultados à Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional.

1.14. O servidor avaliado tomará ciência do resultado obtido através do lançamento de sua assinatura ao final do Formulário de Avaliação Desempenho 2 (FAD-2), sendo dispensável esta no caso de auto-avaliação. Caso o avaliado recuse o ciente, o chefe imediato fará constar a recusa, comunicando o ocorrido à Comissão Permanente para Avaliação de Desempenho.

1.15. O servidor que, ao tomar ciência do Boletim Periódico de Desempenho, se sentir prejudicado em razão dos pontos que lhe forem atribuídos poderá interpor recurso ao Procurador-Geral de Justiça, no prazo improrrogável de cinco dias, demonstrando, de forma objetiva, que no julgamento do seu desempenho ou do seu comportamento, deixaram de ser observadas normas de avaliação estabelecidas neste regulamento.



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

2. DA APURAÇÃO DO CRITÉRIO DE MERECIMENTO

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, além da avaliação periódica de desempenho, serão considerados fatores que comprovem o desenvolvimento da qualificação e aptidão do servidor, aos quais serão atribuídos pontos positivos e negativos, da seguinte forma:

A) PONTOS POSITIVOS	
1. Capacitação profissional (conclusão de cursos e treinamentos vinculados ao cargo ou função)	
a) com duração de 15 a 30 horas	5
b) com duração 31 a 80 horas	10
c) com duração superior a 81 horas	15
2. Participação Institucional (participação em comissão ou grupo de trabalhos técnicos)	
a) uma	5
b) duas ou mais	10
3. Produção científica/técnica com repercussão na instituição	
a) publicação de artigos	5
b) publicação de trabalho técnico/científico	10
4. Atividades extraordinárias (Participação/apresentação de palestras, conferências, pesquisas, congressos, seminários, atividades de instrutoria e monitoria, etc.)	
a) participação / instrutoria	5
b) apresentação / monitoria	10
5. Elogios	
a) ao menos 01 (um)	5
B) PONTOS NEGATIVOS	
6. Ocorrências funcionais	
6.1. Penalidades	
a) advertência	5
b) censura	10
c) demais penalidades	20
6.2. Assiduidade e pontualidade	



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

b) faltas não justificadas	5
d) atrasos/ saídas antecipadas que, contados em minutos, totalizem mais de uma falta no interstício	5

2.2. A Diretoria de Recursos Humanos, através do Setor de Pessoal, será responsável pela apuração e preenchimento dos critérios acima descritos, através de formulário para apuração do critério de merecimento.

2.3. A pontuação será atribuída para cada fator ou ocorrência verificada no período.

2.4. Após a totalização dos pontos positivos e dos pontos negativos, o Formulário para Apuração do Critério de Merecimento será encaminhado à Comissão para Avaliação de Desenvolvimento Funcional.

2.5. A soma dos pontos positivos não poderá ser superior a 50 (cinquenta).

3. DA AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

3.1. A avaliação de desenvolvimento funcional será apurada através do Formulário de Desenvolvimento Funcional, que considerará os requisitos específicos de cada forma de progressão.

3.2. Em todo caso, a Comissão verificará, de antemão, se o servidor atende aos requisitos de estabilidade, permanência mínima na classe ou referência e se obteve Avaliação Periódica de Desempenho satisfatória.

3.3. Além disso, caso se trate de elevação de nível profissional, após decisão análise minuciosa do documento, verificará se o servidor apresentou a titulação exigida.

3.4. Atendidos os requisitos, a comissão considerará o servidor como apto à progressão funcional por antiguidade / merecimento ou à progressão progressão por elevação de nível profissional.

3.5. Caso o servidor deixe de atender algum dos requisitos impostos será considerado inabilitado para o desenvolvimento funcional.

3.6. Verificado outros motivos que impossibilitem o desenvolvimento funcional do servidor, este será expressado no campo observações.

3.7. Na progressão funcional por merecimento e na progressão por elevação de nível profissional o resultado da Avaliação de Desenvolvimento Funcional (RADF), para efeito de



**ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA**

classificação, levará em conta o resultado da avaliação periódica de desempenho(APD), acrescidos dos pontos positivos(PP), cujo resultado o máximo é de 50 (cinquenta) pontos, e diminuídos dos pontos negativos(PN) existentes.

$$\text{RADF} = (\text{APD} + \text{PP}^*) - \text{PN}$$

* $\text{PP} \leq 50$

3.8. Os servidores aptos ao desenvolvimento funcional serão classificados em ordem decrescente, conforme a modalidade de progressão correspondente.

3.9. A Comissão providenciará a publicação da ordem de classificação dos servidores em cada modalidade de progressão, sendo facultado ao servidor recurso ao Procurador-Geral de Justiça, no prazo de 05 (cinco) dias, demonstrando, de forma objetiva, que na apreciação dos requisitos ou em sua classificação, deixaram de ser observadas as normas estabelecidas neste regulamento.

3.10. Ao final dos trabalhos a Comissão de Desenvolvimento Funcional encaminhará à Diretoria de Recursos Humanos a relação dos servidores a serem promovidos, para expedição da respectiva portaria.



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

	COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - FAD	
		PERÍODO DE AVALIAÇÃO: A	
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR			
NOME		MATRÍCULA	CLASSE/REFERÊNCIA
CARGO		DATA DE ADMISSÃO	
LOTAÇÃO		UNIDADE EM EXERCÍCIO	
IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR			
NOME			
CARGO			
INSTRUÇÕES			
<p>- O objetivo deste formulário é fornecer subsídios para a avaliação do servidor. - A cada fator corresponde a análise de até 4 (quatro) quesitos. - Em cada quesito atribua a pontuação de valor correspondente à classificação que melhor descreve o desempenho do servidor no cargo:</p>			
SISTEMA DE GRADAÇÃO			
FATOR DE GRADAÇÃO	CARACTERÍSTICA	PONTUAÇÃO	
excelente	Possui fator de desempenho em grau elevado.	2	
bom	Possui o fator de desempenho em grau considerável.	1	
regular	Possui o fator de desempenho em grau razoável.	0,5	
insuficiente	Possui o fator de desempenho em grau insuficiente.	0	



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

- No campo NOTA, proceda à somatória dos pontos atribuídos em cada quesito.
- Evite rasuras.
- Não deixe nenhum quesito em branco.
- Não se esqueça de datar e assinar o formulário.
- Utilize o espaço "Observações" caso necessite acrescentar alguma informação considerada necessária.

DESEMPENHO INDIVIDUAL			
IDONEIDADE MORAL	1 - Analise o servidor considerando sua conduta na execução de suas atribuições com probidade, moralidade, decoro e discrição.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Demonstra retidão de caráter e integridade.		
	Age com fidelidade à produção de resultados que sejam adequados à satisfação dos interesses públicos.		
	Ademais de respeitar a legalidade, obedece a valores éticos adotados pelo órgão.		
	É discreto e reservado quanto a assuntos de interesse do órgão.		
URBANIDADE	2 - Analise o servidor tendo em vista a forma como se relaciona no ambiente de trabalho, observando o tratamento dispensado ao público em geral.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Apresenta facilidade em se relacionar com pessoas.		
	É cortês com o público interno e externo.		
	É prestativo, busca auxiliar os que lhe procuram.		
	Atende a todos sem distinção.		
DISCIPLINA	3 - Analise o servidor considerando sua atitude frente às regras, às normas e aos procedimentos estabelecidos de modo geral.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Submete-se aos regulamentos do órgão.		
	Sabe expressar sua opinião, acatar críticas e aceitar mudanças quanto as diretrizes de seu trabalho.		
	Cumpr satisfatoriamente as ordens que lhe são passadas.		
	Demonstra zelo pelo ambiente de trabalho.		
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	4 - Analise o servidor considerando sua presença no trabalho.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Comparece regularmente ao trabalho.		
	É pontual; evita atrasos e saídas antecipadas.		
	Permanece no local de trabalho durante o expediente.		



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

	É dedicado ao trabalho; evita interrupções e interferências prejudiciais.		
RESPONSABILIDADE	5 - Analise o servidor tendo em vista o cumprimento dos seus deveres funcionais quando uma tarefa lhe é atribuída.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Realiza tarefas dentro dos prazos e condições estabelecidas.		
	Apresenta trabalhos confiáveis, provenientes de fontes de pesquisa seguras; assume os resultados de seus trabalhos, quer sejam positivos quer negativos.		
	Busca solucionar as dificuldades do trabalho.		
	Demonstra conduta compatível com a relevância do cargo que ocupa.		
APTIDÃO	6 - Analise o servidor tendo em vista o grau de domínio das atribuições sob sua responsabilidade e a utilização de seus conhecimentos.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Relaciona com efetividade os recursos teóricos e conhecimentos práticos nas atividades realizadas.		
	Os conhecimentos que possui são suficientes para gestão das tarefas desenvolvidas pela equipe.		
	Possui habilidades e competências consideradas indispensáveis ao exercício do cargo ou função confiada.		
	Contribui para o desenvolvimento de suas atividades no que se refere à otimização de recursos, implantação e disseminação de novas metodologias, procedimentos, protocolos e outros.		
CAPACIDADE DE INICIATIVA	7 - Analise o servidor tendo em vista sua habilidade em tomar decisões em face de dificuldades que se apresentam no exercício de suas atribuições.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Soluciona problemas e dúvidas do cotidiano, encaminhando corretamente os assuntos que fogem à sua alçada.		
	Avalia o resultado de suas ações para aprimorá-las; mostra-se eficiente para elaborar programas de trabalho.		
	Apresenta propostas e idéias; põe-se à disposição da gerência superior, espontaneamente, para realizar novas tarefas e auxiliar os colegas.		
PRODUTIVIDADE E EFICIÊNCIA	8 - Analise o servidor tendo em vista a produção que alcança, considerando as expectativas para desempenho do cargo.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Trabalha de forma regular, constante, utilizando os recursos tecnológicos disponíveis, dentro de sua melhor capacidade, segundo orientações técnicas.		
	Organiza as tarefas segundo as prioridades e aproveita eventual disponibilidade de forma produtora.		
	Cumprir em tempo hábil as metas fixadas pela instituição e as tarefas designadas pela gerência superior.		
	Desempenha com qualidade o trabalho, de forma dinâmica e racionaliza o tempo e o material necessário à execução das tarefas.		



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	9 – Analise o servidor sob o aspecto comportamental-emocional.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Tem capacidade de empatia, conseguindo colocar-se no lugar do outro.		
	Tem habilidade em lidar com seus próprios sentimentos, adequando-os para a situação.		
	Tem facilidade em reagir com controle em situações de trabalho que envolvam imprevistos, pressões e conflitos.		
CAPACIDADE PROFISSIONAL	Reconhece e demonstra solidariedade às emoções de outras pessoas.		
	10 – Analise o servidor quanto ao interesse e grau de qualificação para o cargo e as atividades que exerce.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Procura conhecer a estrutura e funcionamento do órgão; atualiza-se e procura conhecer as atribuições de seu cargo.		
	Investe em seu aperfeiçoamento profissional.		
	Evita incorrer em erros, nas tarefas sob sua responsabilidade; busca conhecer e aplicar as rotinas administrativas.		

DESEMPENHO INSTITUCIONAL			
RESULTADO DO TRABALHO	11 - Analise o servidor considerando a sua fidelidade ao plano de trabalho e o compromisso com o atingimento de metas.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Contribui, efetivamente, para o alcance de objetivos e metas institucionais.		
	Possui pré-disposição para a ação.		
	Esforça-se em favor da instituição.		
TRABALHO EM EQUIPE	Aprimora técnicas e métodos de trabalho, com intuito de alcançar as metas estabelecidas.		
	12 - Avalie o servidor considerando sua capacidade de integração e fortalecimento das relações de equipe.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Apresenta habilidade em se relacionar com as pessoas de forma harmoniosa; é cordial e solícito com as pessoas de diversos níveis culturais e hierárquicos.		
	Tem facilidade em estabelecer contatos; sabe receber e transmitir informações.		
CONDIÇÕES DE TRABALHO	Busca soluções de forma a evitar a ocorrência de problemas.		
	13 - Analise o servidor considerando sua atitude frente as relações de trabalho em equipe de modo geral.	PONTUAÇÃO	NOTA
	Demonstra facilidade em se adaptar ao ambiente organizacional.		
	Apresenta ajustamento de seus conhecimentos técnicos às atividades desempenhadas.		
	Relaciona-se com facilidade com a gerência superior e equipe.		
	Relaciona-se com facilidade com o público externo.		



**ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA**

Obs.: marque e identifique quem está realizando a avaliação.	
<input type="checkbox"/> O PRÓPRIO SERVIDOR <input type="checkbox"/> CHEFIA IMEDIATA <input type="checkbox"/> GRUPO DE TRABALHO	
OBSERVAÇÕES	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
SUGESTÕES visando à capacitação/ treinamento/ aperfeiçoamento do servidor	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
AVALIADOR	
DATA	ASSINATURA



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

	COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 2 FAD2				
		ANO-BASE				
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR						
NOME		MATRÍCULA		CLASSE/REFERÊNCIA		
CARGO		DATA DE ADMISSÃO				
LOTAÇÃO		UNIDADE EM EXERCÍCIO				
RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO						
Para preenchimento pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho						
FATORES		NOTAS				
		A1	A2	A3	A4	MÉDIA
IDONEIDADE MORAL						
URBANIDADE						
DISCIPLINA						
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE						
RESPONSABILIDADE						
APTIDÃO						
CAPACIDADE DE INICIATIVA						
PRODUTIVIDADE E EFICIÊNCIA						
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL						
CAPACIDADE PROFISSIONAL						
RESULTADO DO TRABALHO						
TRABALHO EM EQUIPE						
CONDIÇÕES DO TRABALHO						
RESULTADO FINAL						
OBSERVAÇÕES						
CONCLUSÃO						
() Satisfatório () Insatisfatório () Necessita capacitação profissional () outros _____						
DATA		ASS. PRESIDENTE				
CIENTE DO SERVIDOR						



**ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA**

DATA

ASSINATURA



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

	DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS	FORMULÁRIO PARA APURAÇÃO DO CRITÉRIO DE MERECIMENTO	
	COMISSÃO PARA AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL	ANO-BASE	
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR			
NOME	MATRÍCULA		CLASSE/REFERÊNCIA
CARGO	DATA DE ADMISSÃO		
LOTAÇÃO	UNIDADE EM EXERCÍCIO		



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO UNITÁRIA	PONTUAÇÃO OBTIDA
PONTOS POSITIVOS		
1. Capacitação profissional (conclusão de cursos e treinamentos vinculados ao cargo ou função)		
a) com duração de 15 a 30 horas	5	
b) com duração 31 a 80 horas	10	
c) com duração superior a 81 horas	15	
2. Participação Institucional (participação em comissão ou grupo de trabalhos técnicos)		
a) uma	5	
b) duas ou mais	10	
3. Produção científica/técnica com repercussão na instituição		
a) publicação de artigos	5	
b) publicação de trabalho técnico/científico	10	
4. Atividades extraordinárias (Participação/apresentação de palestras, conferências, pesquisas, congressos, seminários, atividades de instrutoria e monitoria, etc.)		
a) participação / instrutoria	5	
b) apresentação / monitoria	10	
5. Elogios		
a) ao menos 01 (um)	5	
PONTOS NEGATIVOS		
6. Ocorrências funcionais		
6.1. Penalidades		
a) advertência	5	
b) censura	10	
c) demais penalidades	20	
6.2. Assiduidade e pontualidade		
b) faltas não justificadas	5	
d) atrasos/ saídas antecipadas que, contados em minutos, totalizem mais de uma falta no interstício	5	
CONTAGEM GERAL DE PONTOS		
POSITIVOS	NEGATIVOS	
CHEFE DO SETOR DE PESSOAL	DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS	
DATA	DATA	
Assinatura	Assinatura	



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA



ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
ANEXO V AO PROVIMENTO Nº 60/2009

	COMISSÃO PARA AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL	FORMULÁRIO PARA DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL	
		ANO-BASE	
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR			
NOME	MATRÍCULA	CLASSE/REFERÊNCIA	
CARGO	DATA DE ADMISSÃO		
LOTAÇÃO	UNIDADE EM EXERCÍCIO		
RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL			
REQUISITOS		SITUAÇÃO	
Estabilidade	<input type="checkbox"/> SIM	<input type="checkbox"/> NÃO	
Permanência mínima na referência	<input type="checkbox"/> SIM	<input type="checkbox"/> NÃO	
Avaliação Periódica de Desempenho Satisfatória	<input type="checkbox"/> SIM	<input type="checkbox"/> NÃO	
Apresentou requerimento de progressão por elevação de nível profissional	<input type="checkbox"/> SIM	<input type="checkbox"/> NÃO	
Permanência mínima na classe *	<input type="checkbox"/> SIM	<input type="checkbox"/> NÃO	
Titulação exigida *	<input type="checkbox"/> SIM	<input type="checkbox"/> NÃO	
* preencher somente na análise de progressão por elevação de nível profissional			
<input type="checkbox"/> Apto à progressão funcional por antiguidade / merecimento <input type="checkbox"/> Apto à progressão por elevação de nível profissional <input type="checkbox"/> Inabilitado			
TOTALIZAÇÃO DE PONTOS PARA CLASSIFICAÇÃO PELO CRITÉRIO DE MERECIMENTO / ELEVÇÃO DE NÍVEL PROFISSIONAL			
Avaliação Periódica de Desempenho			
Apuração de Merecimento – pontos positivos			
Apuração de Merecimento – pontos negativos			
TOTAL			
OBSERVAÇÕES			



**ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA**

AVALIADO EM

ASSINATURA PRESIDENTE DA CADESF



**ESTADO DO CEARÁ
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA**