



Ministério Público da União

PORTARIA PGR Nº 298, DE 08 DE MAIO DE 2003

Alterada pela: [PORTARIA PGR Nº 707, DE 06 DE NOVEMBRO DE 2003](#)

O PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe conferem os artigos 127 da Constituição Federal e 26, incisos VIII e XIII da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, e tendo em vista o disposto no art. 19 da Lei nº 9.953, de 4 de janeiro de 2000 e no art. 14 da [Portaria nº 107, de 6 de março de 2003](#), resolve:

Art. 1º. Aprovar o Regulamento do Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores das Carreiras de Técnico e Analista do Ministério Público da União.

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional tem como objetivo aferir a eficiência dos servidores das Carreiras de Analista e Técnico do Ministério Público da União no desempenho de suas atribuições, possibilitando a implementação de ações gerenciais voltadas para o aperfeiçoamento profissional, o crescimento na carreira, o desenvolvimento da organização e a melhoria do serviço.

Art. 3º. O Sistema será utilizado, também, como instrumento de avaliação para fins de promoção e progressão funcional, na forma prevista no art. 11 da [Lei nº 9.953, de 4 de janeiro de 2000](#), com a redação dada pela [Lei nº 10.476, de 27 de junho de 2002](#).

Art. 4º. Submetem-se ao processo de avaliação de desempenho funcional todos os servidores das Carreiras do Ministério Público da União, em efetivo exercício, inclusive aqueles que estejam cumprindo estágio probatório e os que já alcançaram o final da carreira, ficando excluídos aqueles que exerçam Funções Comissionadas níveis FC-5 a FC- 10, bem como aqueles licenciados para mandato classista e afastados para o desempenho de mandato eletivo.

Art. 5º. Para efeitos deste Regulamento, compreende-se por Unidade de Recursos Humanos o órgão central de pessoal do respectivo ramo do Ministério Público da União e, por Órgão de Pessoal, o serviço de pessoal de cada unidade administrativa.

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 6º. À Unidade de Recursos Humanos, compete:

- I - gerenciar, atualizar, divulgar, coordenar e executar o Sistema;
- II - emitir relatório final sobre o processo de avaliação;
- III - acompanhar o resultado da avaliação, propondo programas de treinamento ou outras medidas para a solução de problemas de desempenho do servidor;
- IV - emitir relatório para fins de progressão e promoção funcional;
- V - recomendar a movimentação interna do servidor, quando for o caso.

Parágrafo único. A Unidade de Recursos Humanos poderá delegar a competência acima especificada aos Órgãos de Pessoal.

~~Art. 7º. A avaliação de desempenho funcional será realizada em conjunto, pela chefia imediata, ou seu substituto legal, e pelo servidor.~~

Art. 7º. A avaliação de desempenho funcional será realizada em conjunto, pela chefia imediata, ou seu substituto legal, e pelo servidor, ressalvado o caso previsto no § 3º do art. 19 deste Regulamento. [\(Redação dada pela Portaria PGR nº 707, de 06 de Novembro de 2003\)](#)

Parágrafo único. Não havendo consenso, prevalecerá a pontuação atribuída pelo avaliador, podendo o servidor interpor o recurso de que trata o art. 20.

Art. 8º. Compete ao avaliador:

- I - orientar os servidores quanto ao processo de avaliação;
 - II - acompanhar o desempenho do servidor durante o período de avaliação;
 - III - avaliar o desempenho do servidor ao final do período de avaliação;
 - IV- identificar, juntamente com o servidor, as causas dos problemas detectados no período de avaliação, buscando resolvê-los;
-

V- encaminhar à Unidade de Recursos Humanos, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após o término do período de avaliação, os formulários de Avaliação de Desempenho e de Identificação de Problemas e Soluções;

VI - encaminhar, para treinamento, o servidor com desempenho insatisfatório decorrente da falta de conhecimento ou de habilidade.

Art. 9º. Ao servidor é assegurado o direito de participar, junto com o avaliador, da elaboração de sua avaliação funcional, identificando as causas dos problemas detectados no decorrer do processo de avaliação e indicando as possíveis soluções.

DOS CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 10. O processo de avaliação de desempenho funcional é contínuo e permanente, iniciando-se na data de exercício no cargo, devendo representar o desempenho predominante no período de avaliação de doze meses, observando-se os seguintes fatores de desempenho:

- I - relacionamento profissional e humano;
- II - capacidade técnica;
- III - iniciativa e comprometimento com o trabalho;
- IV – responsabilidade.

Art. 11. A avaliação de desempenho funcional formaliza-se por meio dos seguintes instrumentos:

I- Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional, no qual será registrada a pontuação tratada no art. 12;

II - Formulário de Identificação de Problemas e Soluções, no qual serão registrados os problemas que influenciaram negativamente o desempenho do servidor, bem como as propostas de solução para os mesmos.

Art. 12. A avaliação de cada descrição comportamental será efetuada de acordo com os seguintes conceitos e pontuações:

- I- nunca: 1 ponto;
 - II- raramente: 2 pontos;
 - III - às vezes: 3 pontos;
-

IV- freqüentemente: 4 pontos;

V- sempre: 5 pontos.

§ 1º. Para os efeitos deste artigo compreende-se por:

I - Nunca, quando a descrição comportamental não ocorrer durante o período de avaliação;

II - Raramente, quando a descrição comportamental ocorrer poucas vezes;

III - As vezes, quando a descrição comportamental ocorrer com mediana

IV - Freqüentemente, quando a descrição comportamental ocorrer diversas vezes;

V - Sempre, quando a descrição comportamental ocorrer constantemente.

§ 2º. Quando não se aplicar ao servidor qualquer das descrições comportamentais, utilizar-se-á o código "N" que significa "não se aplica".

Art. 13. Obtêm-se o resultado final da avaliação de desempenho pelo somatório das pontuações atribuídas a cada descrição comportamental, dividido pelo número de descrições, excluídas as que não se aplicam ao avaliado.

§ 1º. O servidor que, no resultado final da avaliação, obtiver média geral igualou superior a 3,8 (três vírgula oito) pontos, é considerado aprovado na avaliação de desempenho, e fará jus à progressão ou promoção funcional nos termos da [Portaria PGR nº 107, de 6 de março de 2003](#).

§ 2º - Na apuração do resultado final consideram-se duas casas decimais, devendo o algarismo correspondente ao centésimo ser arredondado para o imediatamente superior.

Art. 14. O servidor que for reprovado na avaliação fica sujeito aos procedimentos de acompanhamento funcional previstos no art. 6º, inciso III, deste Regulamento.

Art. 15. Os períodos de ausência, licenças e afastamentos previstos nos artigos 97 e 102 da [Lei nº 8.112/90](#) não prejudicarão a avaliação de desempenho funcional.

Parágrafo único. Para fins de promoção ou progressão funcional, repetir-se-á a última avaliação efetuada, nos casos de ausências, licenças ou afastamentos que compreenderem todo o período de avaliação.

Art. 16. A avaliação formal de desempenho será realizada nos meses de março e setembro de cada ano, observado o seguinte:

I - Serão avaliados em março os servidores cuja data de aniversário no cargo ocorra entre 1º de janeiro e 30 de junho. O período de avaliação, neste caso, abrangerá o lapso temporal compreendido entre 1º de março do ano anterior e 28 de fevereiro do ano em que a avaliação for efetuada.

II - Serão avaliados em setembro os servidores cuja data de aniversário no cargo ocorra entre 1º de julho e 31 de dezembro. O período de avaliação, neste caso, abrangerá o lapso temporal compreendido entre 1º de setembro do ano anterior e 31 de agosto do ano em que a avaliação for efetuada.

Parágrafo único. A exigência de doze meses a que se refere o art. 10 não se aplica à primeira avaliação dos servidores admitidos entre 2 de março e 30 de junho ou de 2 de setembro e 31 de dezembro.

Art. 17. Em caso de remoção, lotação provisória ou movimentação interna do servidor a avaliação de desempenho deverá ser realizada pelo chefe imediato ao qual subordina-se por maior tempo durante o período de avaliação.

Art.18, O servidor cedido a outro Órgão será avaliado pelo cessionário, obedecidas as regras fixadas neste Regulamento.

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 19. Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional com o objetivo de zelar pela observância dos critérios previstos neste Regulamento e julgar os recursos interpostos pelos servidores.

§ 1º. A Comissão de que trata este artigo, designada pelo Secretário-Geral ou Diretor-Geral, será constituída por três membros:

I - o titular da Unidade de Recursos Humanos de cada ramo, que atuará como presidente da comissão;

II - dois servidores, preferencialmente da área de Recursos Humanos, indicados pelo presidente da comissão.

§ 2º. Poderá ser instituída nas unidades administrativas dos ramos do Ministério Público da União a Comissão de que trata este artigo, que será constituída por três servidores designados pelo respectivo Procurador-Chefe, devendo um deles presidi-la.

§ 3º. Caberá, ainda, à Comissão proceder a avaliação dos servidores que, tendo permanecido no mesmo setor durante o período de aferição do desempenho, não tenham permanecido subordinados à última chefia por período mínimo de 90 (noventa) dias, não cabendo recurso desta avaliação. [\(Incluído pela Portaria PGR nº 707, de 06 de Novembro de 2003\)](#)

DOS RECURSOS

Art. 20. Não havendo consenso na avaliação, o servidor poderá interpor recurso à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de ciência da avaliação, indicando as razões da irrisignação e juntando documentos pertinentes ao recurso.

Art. 21. Interposto o recurso e colhida a manifestação do avaliador, o Presidente designará, entre os membros da comissão, um relator, o qual apresentará parecer, no prazo de 15 (quinze) dias, à apreciação e julgamento da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

Art. 22. Findo o julgamento e adotadas as providências cabíveis, o processo relativo ao recurso será encaminhado para ciência do recorrente e do avaliador e, posteriormente, arquivado nos assentamentos funcionais do servidor.

Art. 23. O recurso somente será conhecido se o servidor houver assinado o Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional com ressalva, devendo ser liminarmente indeferido aquele interposto fora do prazo ou sem a devida fundamentação.

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 24. A avaliação de desempenho funcional dos servidores que fazem aniversário no cargo no primeiro semestre de 2003 será realizada no mês subsequente à aprovação deste Regulamento.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho funcional dos servidores que concluíram o estágio probatório no primeiro quadrimestre de 2003 não implicará a concessão de progressão funcional, face às disposições do § 2º do art. 25.

Art. 25. Fica assegurada a concessão automática da primeira progressão funcional aos servidores em estágio probatório, que na data da publicação da [Lei nº 10.476, de 27 de junho de 2002](#), haviam concluído o interstício de 12 (doze) meses de exercício no cargo, com efeitos financeiros a contar de junho de 2002.

§ 1º. A concessão será automática também para os servidores que completaram o primeiro interstício de 12 (doze) meses no período de 1º de junho a 31 de dezembro de 2002, com efeitos financeiros a contar do mês ele aniversário no cargo.

§ 2º. Os servidores de que tratam o caput e o § 1º deste artigo, bem como aqueles que iniciaram ou concluíram o estágio probatório durante o ano de 2002, obterão progressão funcional no ano de 2003, de acordo com as regras estabelecidas no Regulamento da Progressão e Promoção Funcional, com exceção daqueles que concluíram o estágio probatório no primeiro quadrimestre de 2003, que só obterão nova progressão no ano de 2004.

§ 3º. Far-se-á a revisão da promoção concedida na forma da redação original do parágrafo único do art. 11 da [Lei nº 9.953, de 4 de janeiro de 2000](#), aos servidores que concluíram o estágio probatório no período compreendido entre 1º de julho de 2002 a 30 de abril de 2003, para considerá-los promovidos do padrão inicial para o seguinte da respectiva carreira, a contar de 1º de junho de 2002, mantendo-se os efeitos da promoção concedida ao término do Estágio Probatório.

Art. 26. Os casos omissos serão dirimidos pelo Secretário-Geral do Ministério Público da União, a quem compete estabelecer normas para a adequada implementação do Sistema, alterar os instrumentos referidos nos arts. 10 e II, se necessário, e expedir instruções complementares a este Regulamento.

Art. 27 - Este Regulamento entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a [Portaria PGR nº 54, de 4 de fevereiro de 2000](#), o art. 10 da [Portaria PGR nº 107, de 6 de março de 2003](#) e demais disposições em contrário.

GERALDO BRINDEIRO

[Publicada no BSMPU, n. 5, maio de 2003, p. 1.](#)

MPF
Ministério Público Federal