

- I - fixar diretrizes operacionais e implementar os programas e sistemas de que trata esta Lei, inclusive o detalhamento dos procedimentos da APD;
- II - detalhar o planejamento, a gestão, a alocação, lotação, desenvolvimento funcional e movimentação do pessoal.

## **CAPÍTULO II DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL**

### **Seção I Disposições Gerais**

Art. 19. O Desenvolvimento Funcional ocorre por meio de progressão e promoção na carreira, destinando-se a incentivar a melhoria do desempenho do servidor efetivo estável mediante qualificação profissional e aprimoramento das técnicas de exercício de suas atribuições com perspectivas ao desenvolvimento na carreira.

Parágrafo Único. A progressão e a promoção induzem efeitos financeiros para o servidor a partir da implementação do interstício fixado nesta Lei, desde que cumpridos os demais requisitos.

Art. 20. O interstício necessário para o desenvolvimento funcional:

- I - é interrompido por:
  - a) licenças:
    - 1. por motivo de afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro;
    - 2. para serviço militar;
    - 3. para atividade política;
    - 4. para tratamento de saúde superior a cento e vinte dias;
    - 5. tratar de interesses particulares.
  - b) afastamento para o exercício de mandato eletivo;
  - c) desvio de função.
- II - tem termo inicial, para os servidores em estágio probatório, a partir do término do período de estágio.

Parágrafo Único. O exercício de cargo de provimento em comissão com atribuições e competências próprias não interrompe o interstício para o desenvolvimento funcional nem caracteriza desvio de função.

### **Seção II Progressão**

Art. 21. É concedida Progressão, disposta em padrões de “1” a “15” na Tabela de Vencimento Básico, ao servidor efetivo estável que:

- I - tenha cumprido 12 (doze) meses de efetivo exercício no padrão em que se encontra, exceto nos casos previstos no art. 16;

- II - obtenha conceito igual ou superior a 50% dos pontos possíveis em todos os procedimentos de APD;
- III - esteja em efetivo exercício nas unidades do Poder Judiciário ou cedido a órgão integrante da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios;
- IV - não tenha no período avaliado:
  - a) mais de cinco faltas injustificadas;
  - b) em seus assentamentos funcionais, anotação sobre punição por crime contra a administração pública ou ilícito administrativo previsto em lei.

### **Seção III Promoção**

Art. 22. É concedida a Promoção, disposta em classes de “A” a “C” na Tabela de Vencimento Básico, ao servidor efetivo estável que:

- I - cumpriu 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão da classe imediatamente anterior;
- II - apresentou certificado de curso de aperfeiçoamento, ação ou programa de capacitação, durante o interstício de que trata o inciso anterior;
- III - preencha os demais requisitos fixados no artigo 21, incisos II, III e IV desta Lei.

### **CAPÍTULO III AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO – APD**

Art. 23. A Avaliação Periódica de Desempenho - APD realiza-se a cada seis meses e se caracteriza pela atribuição dos pontos, na comparação de fatores previamente estabelecidos em regulamento, e tem por finalidade:

- I - permitir a aferição dos resultados alcançados pela atuação do servidor;
- II - avaliar o desempenho no exercício de suas atribuições, identificando suas qualidades e deficiências, de modo a:
  - a) viabilizar sistemas de treinamento e de melhoria das condições de trabalho;
  - b) habilitar o servidor ao Desenvolvimento Funcional, segundo parâmetros de qualidade do exercício das atribuições, combinados com parâmetros comportamentais.
- III - coletar e disponibilizar informações acerca da qualidade e das deficiências dos instrumentos e insumos colocados à disposição do servidor para o desempenho das suas atribuições, viabilizando ações, políticas e estratégias de melhoria da qualidade dos serviços;
- IV - acompanhar o desempenho do servidor, orientando-o quanto à adoção das providências voltadas para a superação das deficiências apresentadas;
- V - apoiar estudos na área de formação de pessoal, levantamento de necessidades de capacitação e desenvolvimento de cursos, com vistas ao aperfeiçoamento do desempenho funcional;