



## DELIBERAÇÃO Nº 109/2019

*Regulamenta, no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais, os arts. 1º, §2º e §3º, 7º, 15, 17 § 2º e 40, todos da Lei 22.790, de 27 de dezembro de 2017.*

O Conselho Superior da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais, no uso de suas atribuições previstas nos arts. 22 e 28, I da Lei Complementar Estadual nº 65/2003 e art. 102 da Lei Complementar Federal nº 80/1994, considerando o que dispõem os arts. 1º, §2º e §3º, 7º, 15, 17 § 2º e 40, todos da Lei 22.790, de 27 de dezembro de 2017, Delibera:

### Capítulo I Do Desenvolvimento na carreira

Art. 1º - O desenvolvimento do servidor nas carreiras instituídas pela Lei nº 22.790, de 27 de dezembro de 2017, nos termos dos artigos 6º ao 14, dar-se-á por meio de progressão ou promoção, que serão concedidas mediante o acúmulo de pontos nos termos desta Deliberação.

§1º. Progressão é a passagem do servidor do padrão em que se encontra para o padrão subsequente, na mesma classe da carreira, sendo concedida ao servidor que, a contar da data de conclusão do estágio probatório, acumular cinco ou mais pontos de acordo com a pontuação atribuída aos critérios na forma do Anexo I e mediante avaliação de desempenho satisfatória, nos termos desta Deliberação.

§2º. Promoção é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior da carreira, sendo concedida ao servidor que possuir, nos termos desta Deliberação:

- I - no mínimo quarenta pontos, segundo os critérios apresentados no Anexo I;
- II - no mínimo quatro anos de efetivo exercício na classe em que se encontra;
- III - duas últimas avaliações de desempenho satisfatórias.

Art. 2º - A contagem de pontos para a progressão ou promoção terá início com a entrada em exercício no cargo e produzirá efeitos após a conclusão do estágio probatório, a contar da data do protocolo dos respectivos requerimentos para desenvolvimento na carreira, a ser definida pelo Defensor Público-Geral.

Art. 3º - Para fins de cumprimento dos critérios do Anexo I, da Lei nº 22.790/17, deverão ser apresentados os certificados e títulos relativos à conclusão de cursos superiores e de pós-graduação e a participação em projetos de pesquisa e em atividades de formação e aperfeiçoamento, bem como deverá ser comprovada a experiência em cargos de chefia, gerência ou direção na Administração Pública federal, estadual, distrital ou municipal.

§1º. Para fins de acumulação de pontos, serão admitidos certificados de conclusão de cursos de pós-graduação lato sensu ou *stricto sensu* ou de graduação em nível superior realizados antes da posse, desde que sejam compatíveis com as funções do cargo definidas no edital do concurso.

§2º. Somente será pontuada a graduação em nível superior que atenda ao disposto no §1º e que não tenha sido apresentada como requisito para ingresso na carreira.

§3º. Para aprovação de certificados relativos a atividades de formação e aperfeiçoamento, serão considerados cursos, treinamentos, congressos, seminários, fóruns e workshops com carga horária mínima de oito horas e conteúdo compatível com as atribuições dos cargos dispostos no Anexo II, da Lei nº 22.790/17 e com a especialidade do edital do respectivo concurso, podendo ser atribuídos ao servidor no máximo dois pontos por ano em decorrência da comprovação dessas atividades.



§4º. A participação em projetos de pesquisa financiados por Instituição de renome nacional ou internacional será comprovada por meio de certificado, e seu aproveitamento para fins de atribuição de pontos está condicionado à aprovação do Defensor Público-Geral.

§5º. Na hipótese de não aprovação do certificado a que se refere o § 4º pelo Defensor Público-Geral, os servidores poderão recorrer ao Conselho Superior da Defensoria Pública, que deliberará em caráter definitivo.

Art. 4º - A promoção e a progressão serão efetivadas pelo Defensor Público-Geral ou por quem este delegar, após a comprovação da pontuação necessária e cumprimento do interstício temporal em cada caso e demais requisitos legais.

§1º. A progressão poderá posicionar o servidor em padrão imediatamente acima do subsequente àquele em que se encontra, desde que tenha atingido pontuação igual ou superior a cinco pontos, na forma do Anexo II, limitado a 04 padrões acima daquele em que se encontra.

§2º. A pontuação correspondente a títulos ou certificados apresentados para fins de concessão de progressão ou promoção não poderá ser utilizada para obtenção de novas progressões ou promoções na carreira, ressalvada a hipótese de aproveitamento de saldo de pontos previsto no § 5º deste artigo.

§3º. Os procedimentos para análise das promoções e progressões serão abertos por ato do Defensor Público-Geral, na forma do art. 8º desta Deliberação.

§4º. Caso o servidor possua pontuação excedente após a concessão de progressão ou promoção na carreira, o saldo de pontos poderá ser aproveitado para a próxima progressão ou promoção, observados os critérios previstos no Anexo I.

§5º. Possuindo o servidor direito a promoção e progressão simultaneamente, a promoção prefere a progressão.

§6º. O interstício para a progressão será de um ano, quando será aberto, por ato do Defensor Público-Geral.

§7º. A contagem de tempo para progressão ficará suspensa durante as licenças e afastamentos, bem como nas faltas injustificadas ao serviço, sendo retomada a partir do término do impedimento do servidor, ressalvadas as hipóteses consideradas como de efetivo exercício.

§8º. A promoção dos servidores atingidos pelo posicionamento efetivado pela Resolução nº 291/2018, observará os critérios dispostos no art. 1º, § 2º, no art. 3º e neste artigo, todos desta Deliberação, cujos procedimentos para o desenvolvimento na carreira serão abertos no mês de dezembro, e também observarão o disposto no art. 8º desta Deliberação.

Art. 5º - Os atos de progressão e promoção nas carreiras serão publicados periodicamente, em Resolução do Defensor Público-Geral.

Art. 6º - É requisito para a promoção e progressão na carreira a avaliação periódica de desempenho individual satisfatória, igual ou superior a 70% (setenta por cento), que será realizada anualmente.

Parágrafo único – Em caso de avaliação de desempenho individual insatisfatória, o servidor não terá direito a promoção ou a progressão na carreira pelo período de um ano, a contar da data de conclusão da avaliação.

Art. 7º - O servidor não terá direito a progressão ou a promoção por dois anos se sofrer punição disciplinar da qual decorra repreensão, multa, suspensão ou destituição de cargo em comissão.

Art. 8º - O desenvolvimento do servidor na carreira ficará condicionado à disponibilidade orçamentária e financeira da Defensoria Pública.



§1º. Nos prazos fixados no art. 4º desta Deliberação, será publicada consulta aos servidores interessados para apresentação de certificados e demais documentos comprobatórios do preenchimento dos requisitos para progressão ou promoção na carreira.

§2º. Após efetivação da consulta, a Superintendência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional - SGPSO providenciará a estimativa de impacto orçamentário e o apresentará à Defensoria Pública-Geral.

§3º. Diante da previsão de impacto, o Defensor Público-Geral, quando verificar a disponibilidade orçamentária, formalizará os atos de progressão ou promoção.

§4º. Na forma do art. 15 da Lei 22.790/17, os atos de progressão e promoção somente produzirão efeitos, inclusive financeiros, após a respectiva publicação.

## Capítulo II

### Do Grau de complexidade dos cargos de direção e assessoramento

Art. 9 - Os cargos de provimento em comissão de direção e assessoramento da Defensoria Pública – CADs, a que se refere a Lei nº 22.790, de 28 de dezembro de 2017, nos termos Anexo III, desta Deliberação, são graduados em dezesseis níveis, correspondendo cada nível a um valor de vencimento e a uma pontuação em CAD-unitário.

Parágrafo único - A graduação dos CADs obedecerá ao grau de complexidade de suas atribuições.

Art. 10 - Os CADs, cuja nomeação compete ao Defensor Público-Geral, têm como atribuição a direção e a chefia de unidades administrativas, equipes de trabalho, projetos e programas e o assessoramento técnico ou especializado no âmbito da Defensoria Pública.

§1º. A graduação dos cargos nos dezesseis níveis CAD, nos termos do art. 9, obedecerá ao grau de complexidade de suas atribuições, observados os seguintes indicadores:

I - a abrangência funcional ou temática;

II - a complexidade de processos envolvidos;

III - a relação com o sistema de gestão;

IV - a contribuição para a agenda estratégica, nos termos do Plano Geral de Atuação – PGA.

V – o risco de gestão.

§2º. Na lotação dos cargos destinados a direção e chefia de unidades administrativas, poderá haver cargos com níveis distintos no mesmo grau hierárquico se a complexidade das atribuições da unidade assim justificarem.

§ 3º. Para os cargos de nível 5 a 16, serão nomeados preferencialmente servidores de nível superior de escolaridade.

§ 4º. Se as atividades de direção, chefia e assessoramento a serem desempenhadas em determinada unidade incluírem a prática de atos para os quais se exija habilitação profissional específica, nos termos da legislação pertinente, o provimento no respectivo cargo fica condicionado ao cumprimento do requisito legal de habilitação profissional.

§ 5º. A jornada de trabalho dos cargos de que trata o caput é de quarenta horas semanais.

Art. 11 - Para os efeitos legais, a lotação de cargo de provimento em comissão em unidades administrativas não fica sujeita à associação entre cargo e estrutura.

## Capítulo III

### Do abono de faltas

Art. 12 - A critério do Defensor Público-Geral, ou de quem ele delegar, poderão ser abonadas faltas ao serviço para todos fins, até três por semestre, nos termos do art. 40 da Lei 22.790/2017.



§ 1º. O abono de que trata este artigo deverá ser requerido no mínimo dez dias antes da pretendida falta e será concedido, a critério do Defensor Público-Geral, desde que a falta não venha a prejudicar o bom andamento do serviço, ouvida a Coordenação/Chefia Imediata.

§2º. Em caso de falta ao serviço decorrente de motivo excepcional, devidamente comprovado, o abono de que trata este artigo deverá ser requerido no primeiro dia útil que se seguir à falta.

§3º. Na hipótese do parágrafo anterior, é dispensável a comprovação do motivo alegado quando o servidor o descrever, fundamentadamente, no pedido de concessão do abono.

§4º. A falsa declaração sujeita o servidor à perda do abono e às penalidades aplicáveis ao caso.

§5º. O requerimento do abono, feito em formulário próprio, contendo a descrição do motivo ou acompanhado da documentação comprobatória de sua excepcionalidade, se for o caso, será apresentado à Coordenação/Chefia Imediata do requerente e será encaminhado ao Gabinete da Defensoria Pública-Geral para análise e posterior encaminhamento à Superintendência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional para registro.

§6º. Não será concedido o abono, na hipótese prevista no § 1º deste artigo, durante plantão para o qual o requerente tenha sido designado.

#### Capítulo IV

##### Das atribuições detalhadas do cargo de Analista na área jurídica

Art. 13 - As atribuições básicas da carreira de analista criada pela Lei nº 22.790 são as fixadas no Anexo II do referido diploma.

§1º. A carreira de analista na área jurídica da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais, da especialidade “Direito”, tem como atribuições detalhadas:

CARREIRA	ATRIBUIÇÕES
ANALISTA DA DEFENSORIA PÚBLICA ÁREA JURÍDICA ESPECIALIDADE: BACHAREL EM DIREITO	Desempenhar funções auxiliares necessárias ao cumprimento das finalidades institucionais da Defensoria Pública e à gestão administrativa. Executar serviços de natureza técnico-administrativa determinados pelo superior imediato. Pesquisar sobre matéria jurídico-administrativa (doutrina, jurisprudência ou legislação) ou de interesse do órgão onde estiver lotado. Acompanhar a execução de licitações e elaboração de contratos administrativos. Minutar manifestações, informações, avisos, editais, atos, ofícios, exposições de motivos, projetos, relatórios, ordens de serviço, portarias, resoluções e outros expedientes relacionados com assuntos administrativos ou judiciários. Emitir pareceres administrativos, quando determinado. Assessorar membros da Instituição, mesmo que fora do local de lotação, quando designado pela Administração Superior. Auxiliar membros da Instituição em atendimentos ao público e atividades extrajudiciais. Desenvolver outras atividades afins, determinadas pela chefia imediata.

§2º. As demais áreas e especialidades serão objeto de detalhamento em Deliberação posterior.

§3º. Os servidores posicionados na carreira de analista pela Resolução nº 291/18 executarão as atividades acima detalhadas.

§4º. A identificação do Analista da Defensoria Pública nos atos que praticar será efetivada pela aposição do nome do servidor, do cargo “Analista da Defensoria Pública de Minas Gerais” e do MASP.



Art. 14 - Esta deliberação entra em vigor na data de sua publicação e revoga as disposições em contrário.

Belo Horizonte, 11 de novembro de 2019.

Gério Patrocínio Soares  
Presidente do Conselho Superior

Anexo I  
Critérios de atribuição de pontos para desenvolvimento nas carreiras dos órgãos de apoio administrativo e serviços auxiliares da Defensoria Pública

Uma Avaliação de Desempenho Individual satisfatória, nos termos da legislação vigente.	3 pontos
Conclusão do Estágio Probatório, após ter sido considerado apto no parecer conclusivo da Avaliação Especial de Desempenho e ter completado três anos de efetivo exercício.	5 pontos
Conclusão de curso de graduação, excluído o considerado como requisito de ingresso na carreira.	25 pontos
Conclusão de curso de pós-graduação <i>lato sensu</i> em nível de especialização.	25 pontos
Conclusão de curso de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em nível de mestrado.	40 pontos
Conclusão de curso de pós-graduação <i>stricto sensu</i> em nível de doutorado.	50 pontos
Experiência em cargo de provimento em comissão da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais.	1 ponto por ano completo
Experiência em cargo de gerente da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais.	2 pontos por ano completo
Experiência em cargo de diretor da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais.	4 pontos por ano completo
Experiência em cargo de Superintendente da Defensoria Pública.	6 pontos por ano completo
Participação em projetos de pesquisa financiados por instituição de renome nacional ou internacional, sendo permitidos apenas cinco pontos por ano.	5 pontos
Apresentação de trabalho relacionado à respectiva área de atuação em eventos como congressos, simpósios, <i>workshops</i> ou similares, nacional ou internacional.	2 pontos
Autoria ou coautoría de artigo científico completo publicado em revista nacional ou internacional.	2 pontos
Autoria ou coautoría de capítulo de livro relacionado à respectiva área de atuação	2 pontos
Participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento (para cada 100 horas), nos termos de regulamento expedido pelo Defensor Público Geral.	2 pontos por ano
Participação como membro designado pelo Defensor Público-Geral em comissões internas da Defensoria Pública, para a realização de atividades	1 ponto



administrativas ou jurídicas.	
-------------------------------	--

#### Anexo II

Tabela de pontos acumulados em classe e padrão das carreiras do quadro de apoio administrativo e serviços auxiliares da Defensoria Pública

CLASSE	A	B	C	D	E	F	G	H
I	0	5	10	15	20	25	30	35
II	40	45	50	55	60	65	70	75
III	80	85	90	95	100	105	110	115
IV	120	125	130	135	140	145	150	155
V	160	165	170	175	180	185	190	195

#### Anexo III

Cargos de provimento em comissão de direção e assessoramento da Defensoria Pública – CADs

Espécie/nível	Valor (em R\$)	CAD-unitário
CAD-1	990,00	1,00
CAD-2	1.485,00	1,50
CAD-3	2.310,00	2,33
CAD-4	2.640,00	2,67
CAD-5	3.300,00	3,33
CAD-6	3.850,00	3,89
CAD-7	4.455,00	4,50
CAD-8	5.050,00	5,10
CAD-9	5.610,00	5,67
CAD-10	6.100,00	6,16
CAD-11	6.600,00	6,67
CAD-12	7.150,00	7,22
CAD-13	7.700,00	7,78
CAD-14	8.100,00	8,18
CAD-15	8.500,00	8,59
CAD-16	9.000,00	9,09