

Disponibilização - 26 de fevereiro de 2021

Publicação - 01 de março de 2021

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

RESOLUÇÃO DPGE Nº 03/2021

Dispõe sobre o Processo de Avaliação de Desempenho e Competências e regulamenta os critérios de Progressão e Promoção dos cargos de Analista e Técnico da Defensoria Pública do Estado e dá outras providências.

O **DEFENSOR PÚBLICO-GERAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo artigo 100 da Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994, com a redação dada pela Lei Complementar nº 132/2009, bem como das estabelecidas no artigo 120 da Constituição Estadual e nos termos da Lei Complementar nº 14.130/2012;

CONSIDERANDO que compete ao Defensor Público-Geral do Estado a prática de todos os atos de gestão administrativa, financeira e de pessoal e a edição dos atos decorrentes da autonomia administrativa da instituição, na forma do artigo 11, inciso I, da Lei Complementar Estadual nº 14.130/2012;

CONSIDERANDO a autonomia funcional, administrativa e orçamentária e a prática de ato próprio de gestão, conforme artigo 121 e inciso I da Constituição do Estado do Rio Grande do Sul;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o desenvolvimento na carreira, instituída pela Lei nº 13.821 de 2011, que criou os cargos do Quadro de Pessoal dos Serviços Auxiliares da Defensoria Pública;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar de forma mais detalhada e dar efetividade aos critérios e parâmetros já previstos na Resolução CSDPE nº 02/2012;

CONSIDERANDO que o mapa estratégico da Defensoria Pública tem como meta o Desenvolvimento do Capital Humano, através do fortalecimento e humanização dos ambientes de trabalho e a implantação de um modelo de gestão de pessoas por competências;

CONSIDERANDO o indicador estratégico de alcançar no mínimo 80% da Política de Gestão de Pessoas implantadas até de dezembro de 2021;

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

CONSIDERANDO o constante no Processo Administrativo nº 18/3000-0000721-5,

RESOLVE editar a seguinte **RESOLUÇÃO**:

TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º O Processo de Avaliação de Desempenho e Competências, e os critérios de progressão e promoção previstos na Resolução CSDPE nº 02/2012 regular-se-ão conforme disposições da presente resolução.

Art. 2º Para efeitos da presente resolução, considera-se:

I – Progressão: a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte, dentro da mesma classe;

II – Promoção: a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte;

III – Avaliação de desempenho e competências: a verificação sistemática e formal da atuação do servidor no exercício das atribuições do cargo, no âmbito de sua área e/ou especialidade, mediante critérios objetivos;

IV – Atribuições: as atividades básicas e rotineiras previstas para cada cargo e suas respectivas áreas de atividade e especialidades, bem como as tarefas específicas exigidas para o desempenho da função que variam conforme o local de lotação do servidor;

V – Competências: os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias ao bom desempenho funcional, expressos na Matriz de Competência dos Servidores da Defensoria Pública do Estado (MCS-DPE);

VI – Programa de educação corporativa: cursos realizados após o ingresso no cargo que, de forma sistemática, por metodologia presencial, semipresencial ou a distância, possibilitem o desenvolvimento de competências para cumprimento da missão institucional, custeados, ou não, pela Defensoria Pública do Estado.

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

TÍTULO II PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E COMPETÊNCIAS

Art. 3º O Processo de Avaliação de Desempenho e Competências, que será realizado anualmente, tem por objetivo a verificação sistemática e formal da atuação do servidor quanto à prontidão nas competências definidas para a Defensoria Pública do Estado e no exercício das atribuições do cargo, no âmbito de sua área de atividade e especialidade, mediante critérios objetivos, conforme previsto nesta Resolução e na Resolução CSDPE nº 02/2012, no que couber.

Parágrafo único - O processo de avaliação de que trata o *caput* será considerado, para fins de promoção por merecimento, apenas para os servidores estáveis .

Art. 4º O Processo de Avaliação de Desempenho e Competências englobará os seguintes procedimentos:

I – avaliação da chefia;

II – autoavaliação do servidor;

III – reunião de consenso.

§ 1º Na reunião de consenso entre o servidor avaliado e sua chefia deverão ser discutidos todos os itens avaliativos e principalmente as eventuais discrepâncias na indicação de níveis de desempenho entre os procedimentos dos incisos I e II do *caput*.

§ 2º Não havendo consenso na Avaliação de Desempenho e Competências, prevalecerá a avaliação feita pela chefia, sendo passível de recurso, nos termos do artigo 8º desta Resolução.

Art. 5º Para efeitos do artigo 4º, inciso I, considera-se chefia:

I – o Defensor Público Diretor Regional, quanto a servidores lotados em Defensorias Públicas Regionais;

II – o Diretor, quanto a servidores lotados em Diretorias e suas Unidades Administrativas;

Disponibilização - 26 de fevereiro de 2021

Publicação - 01 de março de 2021

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

III – o Defensor Público Dirigente de Núcleo Especializado, quanto a servidores lotados nos Núcleos Especializados;

IV – o Subdefensor Público-Geral, quanto a servidores lotados nas respectivas Subdefensorias Públicas-Gerais, suas secretarias e assessorias;

V – o Corregedor-Geral, quanto a servidores lotados na Corregedoria-Geral e sua secretaria;

VI – o Chefe de Gabinete quanto a servidores lotados no Gabinete do Defensor Público-Geral, na Chefia de Gabinete, na Secretaria-Geral, nas Assessorias do Gabinete e na Defensoria Itinerante;

VII – o Presidente do Conselho Superior quanto a servidores lotados na Secretaria do Conselho Superior;

VIII – o Diretor-Geral quanto a servidores lotados na Diretoria-Geral e em casos acima não elencados, no âmbito da Administração Superior;

IX – o Subdefensor Público-Geral para Assuntos Administrativos, quanto a servidores lotados na Comissão Permanente de Licitações e no Gabinete Biomédico, bem como nos demais casos acima não elencados.

Parágrafo único. O Defensor Público Diretor Regional que conte com mais de dois órgãos de atuação em sua estrutura administrativa, poderá solicitar a delegação da realização da avaliação de determinado servidor para outro Defensor Público lotado na mesma Defensoria Regional, desde que haja concordância expressa deste.

Art. 6º O Processo de Avaliação de Desempenho e Competências será realizado de forma exclusivamente eletrônica, via *Workflow* ou por meio de sistema específico gerenciado pela Diretoria de Recursos Humanos.

§ 1º As competências e atribuições a serem avaliadas constarão do formulário próprio, disponibilizado dentro do sistema eletrônico ao servidor avaliado e sua chefia, conforme orientação da política de Recursos Humanos.

§ 2º Cada item observável da competência ou atribuição será avaliado em conformidade com cinco níveis de desempenho, conforme estabelecido no

Disponibilização - 26 de fevereiro de 2021

Publicação - 01 de março de 2021

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

formulário próprio.

Art. 7º Concluído o Processo de Avaliação de Desempenho e Competências, o sistema computará o percentual atingido pelo servidor no resultado final e em cada item avaliativo, indicando, se for o caso, pela necessidade de realização do Plano de Desenvolvimento Individual.

§ 1º Para cada competência ou atribuição em que o servidor obtiver nível de avaliação inferior a 70% (sessenta por cento) deverá ser realizado Plano de Desenvolvimento Individual, no qual a chefia indicará ações e atividades a serem desenvolvidas pelo servidor, dentre as quais:

I – a realização de curso de capacitação disponibilizado pela Defensoria Pública;

II – a realização de curso de capacitação em outro órgão ou instituição;

III – a leitura de literatura específica;

IV – a participação em grupo de trabalho;

V – o acompanhamento por colega mais experiente por período determinado;

VI – a participação em treinamento a ser disponibilizado por multiplicador ou por setor específico da Defensoria Pública;

VII – outras que a chefia entender necessárias.

§ 2º Nos casos em que o servidor obtiver nível de avaliação igual ou superior a 70% (sessenta por cento), é facultada à chefia a elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual.

Art. 8º O servidor que obtiver resultado final inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima será notificado eletronicamente da avaliação, podendo apresentar pedido de revisão, no prazo de 10 (dez) dias, junto à Diretoria de Recursos Humanos.

§ 1º No pedido de revisão o servidor deverá indicar os fatores avaliativos que entende estar em desacordo, expondo as razões de sua inconformidade.

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

§ 2º O pedido de revisão será remetido à chefia para manifestação no prazo de 10 (dez) dias.

§ 3º Decorrido o prazo do § 2º, a Subdefensoria Pública-Geral para Assuntos Administrativos realizará a revisão da avaliação, cientificando-se o servidor e a chefia da decisão definitiva.

TÍTULO III DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

Art. 9º O desenvolvimento nas carreiras de Analista e Técnico da Defensoria Pública do Estado dar-se-á mediante progressão e promoção, conforme estrutura dos cargos, composta por 3 (três) classes, “A”, “B” e “C”, e 5 (cinco) padrões de vencimento para cada classe, nos termos do Anexo I da Lei Estadual nº 13.821/2011.

Capítulo I – Da Progressão

Art. 10. A progressão ocorrerá de forma anual, a partir do decurso de 12 (doze) meses da aprovação no estágio probatório e, posteriormente, quando o servidor completar o interstício de 1 (um) ano no padrão em que estiver, até alcançar o último padrão da classe em que se encontra, sendo condicionada ao Processo de Avaliação de Desempenho e Competências, conforme os critérios estabelecidos nesta Resolução.

Parágrafo único. Os prazos referidos no *caput* ficam suspensos durante as licenças e afastamentos previstos nos incisos III, V, VI, VII, VIII, X e XI do artigo 128 da Lei Complementar nº 10.098/1994, bem como as faltas injustificadas ao serviço, sendo retomada a contagem a partir do término do impedimento.

Art. 11. Fará jus à progressão o servidor que, cumulativamente:

I – obtiver média final de, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima na Avaliação de Desempenho e Competências;

II – tiver realizado todos os cursos obrigatórios do programa de educação corporativa para os quais for convocado pela Administração Superior; e

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

III – tiver realizado todas as atividades de formação indicadas pela chefia no Plano de Desenvolvimento Individual oriundo de avaliação anterior.

Parágrafo único. Na hipótese de não atendimento integral dos requisitos constantes nos incisos II e III, a progressão fica condicionada à apresentação de justificativa pelo servidor, a ser referendada pela chefia e submetida à Subdefensoria Pública-Geral para Assuntos Administrativos para acolhimento ou não.

Art. 12. Caso o servidor não cumpra os requisitos do artigo 11, somente poderá ser submetido a nova verificação para fins de progressão após decorrido novo interstício de 1 (um) ano, conforme previsto no artigo 10.

Capítulo II – Da Promoção

Art. 13. A promoção será realizada conforme juízo de conveniência e oportunidade da Defensoria Pública do Estado, ocorrendo anualmente, se possível.

§ 1º As vagas serão preenchidas alternadamente segundo os critérios de merecimento e de antiguidade, na proporção de 50% (cinquenta por cento).

§ 2º Na hipótese de número ímpar de vagas, o preenchimento da vaga remanescente será pelo critério de merecimento.

Art. 14. A aferição dos critérios de promoção por merecimento dar-se-á por intermédio de Concurso de Promoções, na forma do disposto no Título IV da presente resolução.

Art. 15. Estarão aptos a participar do certame de promoções os servidores que estiverem no último padrão de vencimento da classe que ocupam.

Parágrafo único. É vedada a promoção de servidor que:

I – esteja em licença não remunerada que suspenda o efetivo exercício das funções;

II – tiver sido punido nos últimos 12 (doze) meses com pena de suspensão, convertida ou não em multa.

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

TÍTULO IV CONCURSO DE PROMOÇÕES

Art. 16 O Concurso de Promoções será organizado e promovido por grupo de trabalho designado pela Subdefensoria Pública-Geral para Assuntos Administrativos.

Art. 17. Compete ao grupo de trabalho referido no art. 16:

I – elaborar o Edital de Abertura do Concurso de Promoções, estabelecendo as normas, procedimentos e prazos do certame;

II – receber e analisar as inscrições e demais documentos relativos ao concurso;

III – validar ou rejeitar os documentos comprobatórios dos títulos a serem valorados;

IV – solicitar aos setores administrativos as informações e documentos necessários ao desempenho de suas atividades;

V – divulgar os resultados provisórios e definitivos da análise da documentação;

VI – apurar os servidores promovidos, após a resolução de eventuais incidentes nas formas dos artigos 18 e 19 desta Resolução, conforme os critérios de merecimento e antiguidade;

VII – receber os recursos interpostos contra o resultado provisório, encaminhando-os para decisão da Subdefensoria Pública-Geral para Assuntos Administrativos.

Art. 18. Compete ao Diretor-Geral:

I – promover as publicações e comunicações necessárias atinentes ao concurso de promoção;

II – resolver incidentes durante o processamento do concurso, sujeitos à revisão do Subdefensor Público-Geral para Assuntos Administrativos.

Art. 19. Constarão no Edital de Abertura do Concurso de Promoção, obrigatoriamente:

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

- I – os requisitos e os prazos para a inscrição dos interessados;
- II – a forma e os prazos para entrega dos títulos;
- III – a forma e os prazos para recurso e para resolução de incidentes;
- IV – o número de vagas disponíveis para promoção em cada cargo e classe;
- V – a Lista de Antiguidade dos Servidores atualizada, dentre os anexos do edital.

Art. 20. Encerrado o Concurso de Promoções, o resultado definitivo será submetido ao Defensor Público-Geral do Estado para homologação.

Capítulo I – Da Aferição da Antiguidade

Art. 21. Será promovido pelo critério da antiguidade o servidor que ocupar a melhor posição na Lista de Antiguidade dos Servidores, por classe, apurada, sucessivamente, conforme os seguintes critérios:

- I – tempo de serviço na classe;
- II – tempo de exercício no cargo;
- III – tempo de serviço público prestado na Defensoria Pública do Estado;
- IV – tempo de serviço público estadual;
- V – tempo de serviço público em geral;
- VI – maior idade.

Art. 22. A Diretoria de Recursos Humanos providenciará a divulgação da Lista de Antiguidade dos Servidores, em janeiro de cada ano, a qual conterà, em anos, meses e dias, o tempo de serviço na classe, o tempo de exercício no cargo, o tempo de serviço público prestado na Defensoria Pública do Estado, o tempo de serviço público estadual, o tempo de serviço público em geral, bem como aquele computado para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

§ 1º As reclamações contra a lista deverão ser apresentadas no prazo de 10 (dez) dias, contados da respectiva publicação, cabendo ao Subdefensor Público-Geral para Assuntos Administrativos o seu julgamento.

§ 2º Somente será computado o tempo de serviço devidamente averbado pela Diretoria de Recursos Humanos até o décimo dia útil de novembro de cada ano.

Art. 23. A promoção pelo critério de antiguidade independe de inscrição no Concurso de Promoções.

Capítulo III – Da Aferição do Merecimento

Art. 24. Será promovido pelo critério de merecimento o servidor que obtiver a maior pontuação na Avaliação de Merecimento, apurada mediante a média aritmética ponderada entre as notas da Avaliação de Desempenho e Competências e dos pontos obtidos pela Valoração dos Títulos, considerando-se para tanto as seguintes proporções:

I – Avaliação de Desempenho e Competências: 60% da pontuação da Avaliação para Fins de Promoção;

II – Valoração de Títulos: 40% da pontuação da Avaliação para Fins de Promoção.

§ 1º Para efeitos desse artigo, será considerada a nota da última Avaliação de Desempenho a que o servidor foi submetido, a qual não poderá ter resultado inferior a 80% de aproveitamento.

§ 2º Na Valoração de Títulos, serão apreciados somente os títulos apresentados pelo servidor que estejam de acordo com o previsto na Tabela de Valoração de Títulos, anexa ao Edital de Abertura do Concurso de Promoções.

§ 3º Na hipótese de empate na pontuação da Avaliação de Merecimento, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

I – a pontuação na Avaliação de Desempenho e Competências;

II – a pontuação no desenvolvimento funcional e atividades extraordinárias no exercício do cargo, conforme Tabela de Valoração de Títulos;

Disponibilização - 26 de fevereiro de 2021

Publicação - 01 de março de 2021

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

III – a pontuação no desenvolvimento pessoal, conforme Tabela de Valoração de Títulos;

IV – a pontuação nas atividades de ensino e produção intelectual, conforme Tabela de Valoração de Títulos;

§ 4º Na hipótese de o servidor ser promovido, todos os títulos por ele utilizados para obter tal resultado não poderão ser aproveitados novamente em outro concurso de promoção.

Art. 26. Não poderá ter reconhecido o merecimento para fins de promoção o servidor que:

I – tiver obtido nota inferior a 80% de aproveitamento na última Avaliação de Desempenho e Competências a que foi submetido;

II – não tiver realizado alguma atividade determinada pela chefia no Plano de Desenvolvimento Individual, ressalvada àquelas devidamente justificadas;

III – tiver sofrido sanção disciplinar nos últimos 12 (doze) meses;

IV – estiver investido em mandato eletivo;

V – estiver à disposição de outros órgãos ou entidades;

VI – estiver licenciado para o desempenho de mandato classista.

TÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 27. As progressões e as promoções serão efetivadas por ato do Defensor Público-Geral do Estado.

Parágrafo único. Caberá pedido de reconsideração ao Defensor Público-Geral do Estado, no prazo de 03 (três) dias úteis da publicação do ato, na hipótese de manifesto desrespeito aos critérios objetivos.

Art. 28. O Processo de Avaliação de Desempenho e Competências previsto nesta

Disponibilização - 26 de fevereiro de 2021

Publicação - 01 de março de 2021

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

resolução entrará em vigor em data a ser definida em ato do Defensor Público-Geral específico para tal fim.

Parágrafo único. Para fins de progressão e promoção, até a edição do ato disposto no *caput*, utilizar-se-á o modelo de avaliação de desempenho previsto no anexo V da Resolução CSDPE nº 02/2012.

Art. 29 No primeiro ano de vigência desta Resolução, a Lista de Antiguidade de que trata o art. 22 será publicada no mês de junho.

Parágrafo único. Para os fins previstos no *caput*, somente será computado o tempo de serviço devidamente averbado pela Diretoria de Recursos Humanos até o décimo dia útil de maio de 2021.

Art. 29. As questões interpretativas, os casos omissos e eventuais conflitos serão resolvidos pelo Defensor Público-Geral do Estado.

Art. 30. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, ressalvado o disposto no artigo 28, revogando-se as disposições em contrário.

Registre-se e publique-se.

Porto Alegre, 26 de fevereiro de 2021.

ANTONIO FLÁVIO DE OLIVEIRA
Defensor Público-Geral
do Estado

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

ANEXO I

TABELA DE VALORAÇÃO DE TÍTULOS

Bloco 1 – Desenvolvimento funcional e atividades extraordinárias no exercício do cargo – Máximo de 900 pontos				
Cód.	Título	Pontuação	Aferição por	Validade
1.01	Ato de designação/nomeação como membro ou secretário de comissão ou comitê permanente, na Defensoria Pública do Estado, sem prejuízo de suas funções regulares, pelo período mínimo de 1(um) ano.	30	Ato/por ano	2 anos
1.02	Ato de designação/nomeação como membro ou secretário de comissão, comitê ou grupo de trabalho, na Defensoria Pública do Estado, sem prejuízo de suas funções regulares.	10	Ato	2 anos
1.03	Certidão comprobatória da atuação voluntária em mutirões de atendimento e orientação, autorizados pela Administração Superior, desde que não faça parte de suas atribuições ordinárias.	5	Mutirão	2 anos
1.04	Certificado de participação em treinamento ou curso promovido ou custeado pela Defensoria Pública do Estado.	30	Unitário – Desde que o título tenha carga-horária superior a 16 horas-aula.	2 anos
1.05	Certificado de participação em treinamento ou curso promovido ou custeado pela Defensoria Pública do Estado.	20	Unitário – Desde que o título tenha carga-horária superior a 08 horas-aula até 16 horas-aula.	2 anos
1.06	Certificado de participação em treinamento ou curso promovido ou custeado pela Defensoria Pública do Estado.	10	Unitário – Desde que o título tenha carga-horária superior a 04 horas-aula até 08 horas-aula.	2 anos
1.07	Certificado de participação em treinamento ou curso promovido ou custeado pela Defensoria Pública do Estado.	5	Unitário – Desde que o título tenha carga-horária até 04 horas-aula.	2 anos
1.08	Certificado de integrante da Brigada de Incêndio.	30	Ato	4 anos
1.09	Certificado de atuação na condição de palestrante em treinamentos ou cursos diversos promovidos pela Defensoria Pública.	20	Evento	2 anos
1.10	Certificado de atuação na condição de professor em treinamentos ou cursos diversos promovidos pela Defensoria Pública.	40	Evento	2 anos
1.11	Certificado pela elaboração de cursos a serem disponibilizados na plataforma existente na intranet da Defensoria Pública.	40	Curso	2 anos
1.12	Certificado de participação em congresso, fórum, seminário, simpósio ou evento semelhante, relacionados à atividade desenvolvida no âmbito da Defensoria Pública.	15	Evento	2 anos
1.13	Certificado de que palestrou em congresso, fórum, seminário, simpósio ou evento semelhante, em razão de atividade desenvolvida na Instituição, cuja participação tenha sido autorizada pela Defensoria Pública.	20	Evento	2 anos

Disponibilização - 26 de fevereiro de 2021

Publicação - 01 de março de 2021

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

1.14	Ato de designação/nomeação como gestor de contrato ou como fiscal de contrato, desde que não constitua atribuição inerente às funções regulares do servidor.	10	Contrato/ato	2 anos
1.15	Ato de designação/nomeação como gestor de contrato ou como fiscal de contrato continuado, desde que não constitua atribuição inerente às funções regulares do servidor.	15	Contrato/ato, por ano	2 anos
1.16	Ato de designação/nomeação como gestor de contrato ou como fiscal de contrato de prestação de serviço com locação de mão de obra, desde que não constitua atribuição inerente às funções regulares do servidor.	20	Contrato/ato, por ano	2 anos
1.17	Ato de designação/nomeação como membro de comissão sindicante/processante em procedimento disciplinar desde que não constitua atribuição inerente às funções regulares do servidor.	15	Ato	2 anos
1.18	Registro de voto de louvor reconhecido pela Defensoria Pública.	50	Registro	Contínua
1.19	Registro de elogio reconhecido pela Defensoria Pública.	40	Registro	Contínua
1.20	Certificado de participação em concurso de práticas promovido pela Instituição, inclusive os realizados por Defensorias Públicas de outros Estados da Federação.	15	Concurso	2 anos
1.21	Certificado de premiação em concurso de práticas promovido pela Instituição, inclusive os realizados por Defensorias Públicas de outros Estados da Federação.	30	Concurso	Contínua
1.22	Certificado de participação em concurso de práticas, de âmbito nacional, promovido por instituição, órgão ou instituto.	25	Concurso	Contínua
1.23	Certificado de premiação em concurso de práticas de âmbito nacional, promovido por instituição, órgão ou instituto.	80	Concurso	Contínua
1.24	Publicação de artigo na Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul.	20	Artigo	Contínua
1.25	Certificado de atuação como multiplicador de conhecimento, devidamente certificado pela Diretoria de Recursos Humanos.	15	Atuação	2 anos
Bloco 2 – Desenvolvimento Pessoal – Máximo de 450 pontos				
Cód.	Título	Pontuação	Aferição por	Validade
2.01	Diploma de conclusão de curso de pós-graduação em nível de doutorado, devidamente reconhecido pelo MEC.	225	Curso	Contínua
2.02	Diploma de conclusão de curso de pós-graduação em nível de mestrado, devidamente reconhecido pelo MEC.	115	Curso	Contínua
2.03	Diploma de conclusão de curso de pós-graduação <i>lato sensu</i> de carga horária mínima de 360 horas/aula, devidamente reconhecido pelo MEC ou que atenda ao disposto na Resolução CNE/CES nº 1/2007.	60	Curso	Contínua
2.04	Diploma de conclusão de curso de pós-graduação em nível de aperfeiçoamento ou extensão de carga horária mínima de 180 horas/aula.	30	Curso	Contínua
2.05	Diploma de conclusão de curso de graduação (bacharelado ou licenciatura), além do exigido para o cargo (reconhecido pelo MEC ou órgão estadual competente).	60	Curso	Contínua
2.06	Diploma de conclusão de curso de graduação em nível de tecnólogo, além do exigido para o cargo (reconhecido pelo MEC ou órgão estadual competente)	50	Curso	Contínua
2.07	Certificado de conclusão de curso técnico, além do exigido para o cargo, autorizado pelo Conselho Estadual de Educação.	40	Curso	Contínua
2.08	Certificado de conclusão de curso de preparação à Carreira da Defensoria Pública, ministrado pela Fundação Escola Superior da Defensoria Pública do RS.	50	Curso	Contínua
2.09	Certificado de conclusão de atividades educacionais relacionadas à atividade de interesse da Defensoria Pública, diverso dos promovidos ou custeados pela Instituição.	20	Unitário – Desde que o título tenha carga-horária superior a 16 horas-aula.	2 anos

Disponibilização - 26 de fevereiro de 2021

Publicação - 01 de março de 2021

GABINETE DO DEFENSOR PÚBLICO-GERAL

2.10	Certificado de conclusão de atividades educacionais relacionadas à atividade de interesse da Defensoria Pública, diverso dos promovidos ou custeados pela Instituição	15	Unitário – Desde que o título tenha carga-horária superior a 08 horas-aula até 16 horas-aula.	2 anos
2.11	Certificado de conclusão de atividades educacionais relacionadas à atividade de interesse da Defensoria Pública, diverso dos promovidos ou custeados pela Instituição	10	Unitário – Desde que o título tenha carga-horária superior a 04 horas-aula até 08 horas-aula.	2 anos
2.12	Certificado de conclusão de atividades educacionais relacionadas à atividade de interesse da Defensoria Pública, diverso dos promovidos ou custeados pela Instituição	5	Unitário – Desde que o título tenha carga-horária até 04 horas-aula.	2 anos
Bloco 3 – Atividades de ensino e produção intelectual – Máximo de 150 pontos				
Cód.	Título	Pontuação	Aferição por	Validade
3.01	Certidão comprobatória do exercício de docência em curso de nível superior ou extensão universitária, reconhecido pelo MEC.	30	Por semestre letivo	2 anos
3.02	Certidão comprobatória do exercício de docência em curso de ensino fundamental, médio, técnico ou equivalente autorizado pelo Conselho Estadual de Educação ou reconhecido pelo MEC.	15	Por semestre letivo	2 anos
3.03	Certificado de palestrante em congressos, fóruns, seminários, palestras e eventos semelhantes, cuja carga horária mínima seja superior a 4 horas-aula e que não em razão da atividade junto à Defensoria Pública.	5	Evento	2 anos
3.04	Livro de conteúdo técnico publicado, com registro na Agência Brasileira do ISBN.	75	Unitário	Contínua
3.05	Livro de conteúdo técnico publicado, em coautoria, com registro na Agência Brasileira do ISBN.	40	Unitário	Contínua
3.05	Publicação de artigo científico com referências completas.	20	Unitário	Contínua