



# Superior Tribunal de Justiça

## RESOLUÇÃO N. 10 DE 29 DE JULHO DE 2011.

Dispõe sobre o desenvolvimento na carreira dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do quadro de pessoal do Superior Tribunal de Justiça e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**, usando da atribuição que lhe é conferida pelo art. 21, XX, do Regimento Interno e considerando o que dispõe o art. 9º da Lei n. 11.416, de 15 de dezembro de 2006, o que consta no Procedimento Administrativo STJ n. 4245/2011 e o decidido pelo Conselho de Administração na sessão de 27 de junho de 2011,

### RESOLVE:

#### Seção I Das Disposições Gerais

Art. 1º O desenvolvimento do servidor nos cargos de provimento efetivo das carreiras do quadro de pessoal do Superior Tribunal de Justiça, mediante progressão funcional e promoção, observará o disposto nesta resolução.

Art. 2º A progressão funcional consiste na movimentação do servidor de um padrão para o seguinte, dentro de uma mesma classe.

Art. 3º A promoção consiste na movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte.

Art. 4º Terá direito à progressão funcional o servidor que apresentar desempenho satisfatório em processo de avaliação específico.

Parágrafo único. Considera-se desempenho satisfatório o resultado igual ou superior a 70% da pontuação máxima das avaliações de desempenho realizadas.

Art. 5º Terá direito à promoção o servidor que apresentar desempenho satisfatório em processo de avaliação específico na forma do parágrafo único do art. 4º e participar, durante o período de permanência na classe, de um conjunto de ações de educação corporativa que totalizem o mínimo de oitenta horas de aula, oferecido, preferencialmente, pelo Tribunal.



# Superior Tribunal de Justiça

Art. 6º Entende-se por avaliação de desempenho a verificação sistemática e formal da atuação do servidor no exercício das atribuições do cargo no âmbito de sua área ou especialidade, mediante critérios objetivos.

Art. 7º São finalidades da avaliação de desempenho:

I – verificar, no período do estágio probatório, a aptidão do servidor para o exercício das atribuições do cargo efetivo;

II – subsidiar a concessão de progressão funcional e promoção;

III – detectar necessidades de capacitação e desenvolvimento;

IV – identificar necessidades de adequação na lotação do servidor.

Art. 8º Os processos de avaliação de desempenho compõem-se, obrigatoriamente, da autoavaliação do servidor e da avaliação da chefia imediata ou de seu substituto legal, sendo-lhes atribuído, respectivamente, os pesos 1 e 2.

Parágrafo único. O resultado da avaliação de desempenho corresponderá à média ponderada das avaliações de que trata o *caput*.

Art. 9º O servidor que, no período da avaliação, houver trabalhado sob a direção de mais de uma chefia, será avaliado por aquela a que esteve subordinado por mais tempo.

Parágrafo único. O servidor cedido será avaliado pelo órgão no qual estiver em exercício, observado o disposto nesta resolução.

## Seção II Do Estágio Probatório

Art. 10. O servidor nomeado para cargo efetivo cumprirá estágio probatório pelo período de 36 meses, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo serão objeto de avaliação, nos fatores a seguir especificados:

I – assiduidade – comparecimento diário ao local de trabalho e observância dos horários estabelecidos;

II – disciplina – observância e cumprimento das normas e regulamentos estabelecidos;

III – iniciativa – capacidade para se antecipar aos fatos e empreender alternativas para a solução de problemas;

IV – produtividade – atenção dispensada às atividades sob sua responsabilidade, pronto atendimento às solicitações de trabalho e envolvimento com as atividades de sua unidade de lotação;



## Superior Tribunal de Justiça

V – responsabilidade – efetivo cumprimento de suas atribuições, observância dos prazos determinados e zelo demonstrado na guarda e conservação de documentos, informações, equipamentos, materiais e valores.

Art. 11. A avaliação do servidor no período do estágio probatório far-se-á em três etapas, a serem realizadas ao término do 8º, do 18º e do 32º mês, contadas a partir do início do exercício no cargo.

Parágrafo único. Fica suspenso o período de estágio probatório em virtude das licenças e afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 86 e 96 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, bem assim na hipótese de participação em curso de formação, sendo ele retomado quando do término do impedimento.

Art. 12. Terá direito à progressão funcional durante o estágio probatório o servidor que obtiver desempenho satisfatório na forma prevista no parágrafo único do art. 4º desta resolução, observando-se:

- I – no 12º mês de efetivo exercício, a pontuação obtida na 1ª etapa;
- II – no 24º mês de efetivo exercício, a pontuação obtida na 2ª etapa;
- III – no 36º mês de efetivo exercício, a pontuação obtida na 3ª etapa.

Parágrafo único. O resultado de cada etapa será obtido por meio da média ponderada entre a autoavaliação e a avaliação gerencial.

Art. 13. Será considerado aprovado no estágio probatório o servidor que obtiver média final igual ou superior a 70% do total de pontos estabelecidos no somatório das três etapas.

Art. 14. Ao servidor que não concordar com o resultado da avaliação de desempenho será concedido prazo de 15 dias contados da ciência do resultado para a interposição de pedido de reconsideração, dirigido à chefia imediata.

§ 1º O servidor terá um prazo máximo de 15 dias para tomar ciência do resultado da avaliação de desempenho de que trata o *caput*.

§ 2º Caso seja mantido o posicionamento após a interposição do pedido de reconsideração, a chefia imediata encaminhará sua decisão fundamentada para apreciação da Comissão de Avaliação de Desempenho, constituída na forma do art. 15, que decidirá a respeito e notificará a decisão ao servidor e à sua chefia imediata.

Art. 15. Fica constituída comissão destinada à avaliação do desempenho do servidor em estágio probatório, que observará o resultado do processo de avaliação de que tratam os arts. 10 a 13.

Parágrafo único. A Comissão de Avaliação de Desempenho, de que trata o *caput*, será integrada pelos titulares das seguintes unidades:

- I – Seção de Gestão de Desempenho e Orientação para a Carreira;
- II – Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas.



# Superior Tribunal de Justiça

Art. 16. O resultado final da avaliação será encaminhado ao titular da Secretaria de Gestão de Pessoas para homologação, quatro meses antes de findo o período do estágio, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V do art. 10.

Art. 17. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do art. 29 da Lei n. 8.112/1990.

## Seção III Da Movimentação na Carreira

Art. 18. Decorridos doze meses da aprovação no estágio probatório, o servidor continuará sendo submetido ao processo de avaliação de desempenho de que tratam os arts. 6º, 7º e 8º desta resolução, para fins de progressão funcional e promoção.

Parágrafo único. A avaliação abrangerá cada período de doze meses de efetivo exercício no cargo, durante os quais será acompanhada a atuação do servidor em relação às competências necessárias ao desempenho satisfatório no cumprimento de suas atribuições.

Art. 19. A progressão funcional ocorrerá na data em que o servidor completar o interstício de um ano, no padrão em que estiver posicionado.

Art. 20. Terá direito à progressão funcional o servidor que apresentar o desempenho satisfatório, especificado no parágrafo único do art. 4º desta resolução.

Art. 21. A promoção ocorrerá na data em que o servidor completar o interstício de um ano da progressão funcional imediatamente anterior.

Art. 22. Terá direito à promoção o servidor que:

I – apresentar desempenho satisfatório nos termos do parágrafo único do art. 4º desta resolução; e

II – participar, durante o período de permanência na classe, de um conjunto de ações de educação corporativa que totalizem o mínimo de oitenta horas de aula, oferecido, preferencialmente, pelo Tribunal.

Art. 23. Consideram-se ações de educação corporativa para fins de promoção os eventos que, de forma sistemática, por metodologia presencial, semipresencial ou a distância, possibilitam o desenvolvimento de competências para o cumprimento da missão institucional, custeados ou não pela administração.

§ 1º Para fins de promoção, não serão consideradas como ações de educação corporativa:

I – as que constituírem requisito para ingresso no cargo de provimento efetivo, especificadas em edital de concurso público;





# Superior Tribunal de Justiça

II – as que derem origem à percepção do adicional constante dos incisos I a III do art. 15 da Lei n. 11.416/2006;

III – reuniões de trabalho e participação em comissões ou similares;

IV – elaboração de monografia ou artigo científico destinado à conclusão de cursos de nível superior ou de especialização, bem como de dissertação para mestrado e de tese para doutorado;

V – participação em programa de reciclagem anual dos ocupantes dos cargos de Analista e Técnico Judiciário – Área Administrativa cujas atribuições estejam relacionadas às funções de segurança, para fins da percepção da Gratificação de Atividade de Segurança – GAS, a que se refere o § 3º do art. 17 da Lei n. 11.416/2006;

VI – conclusão de cursos de graduação e pós-graduação;

VII – conclusão de disciplinas, módulos ou similares de cursos de graduação ou de pós-graduação.

§ 2º Serão aceitas como ações de educação corporativa para fins de promoção aquelas não custeadas pela administração, desde que contemplem uma carga de, no mínimo, oito horas de aula, sejam ministradas por instituição ou profissional reconhecido no mercado e estejam em conformidade com os parâmetros estabelecidos no Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores do Superior Tribunal de Justiça.

§ 3º As ações de que trata o parágrafo anterior deverão estar vinculadas às áreas de interesse do Tribunal, às atribuições do cargo efetivo ou às atividades desempenhadas pelo servidor em sua unidade de lotação ou às referentes ao exercício de cargo em comissão ou de função comissionada na condição de titular ou substituto.

§ 4º A comprovação das ações de que trata o § 2º far-se-á mediante a apresentação de cópia do certificado ou da declaração de conclusão do evento devidamente autenticada, podendo a autenticação ser feita pela unidade responsável pelo recebimento à vista do original.

§ 5º O fato de a especialidade do cargo de provimento efetivo estar em processo de extinção não impedirá a aplicação das regras de que trata este artigo.

## Seção IV Dos Recursos

Art. 24. Caberá recurso do resultado das avaliações de desempenho funcional no prazo de 15 dias contados da data em que o servidor tomar ciência.



# Superior Tribunal de Justiça

§ 1º A comissão de que trata o art. 15 emitirá parecer conclusivo no prazo de 15 dias contados do recebimento do recurso, que será encaminhado ao titular da Secretaria de Gestão de Pessoas e ao diretor-geral do Tribunal.

§ 2º O diretor-geral homologará o resultado da avaliação de desempenho no prazo de 15 dias.

## Seção V Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 25. O interstício será computado em períodos corridos de trezentos e sessenta e cinco dias contados do início do exercício em cada padrão, sem nenhuma dedução, suspendendo-se a contagem de tempo nas hipóteses em que o servidor deixar o exercício do cargo em virtude de:

- I – suspensão disciplinar não convertida em multa;
- II – participação em curso de formação decorrente de aprovação em concurso público para outro cargo na administração pública federal;
- III – prisão não decorrente de decisão judicial definitiva;
- IV – licença por motivo de doença em pessoa da família sem remuneração;
- V – licença por motivo de doença em pessoa da família com remuneração que exceder 30 dias em período de 12 meses;
- VI – licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro por prazo indeterminado, sem remuneração;
- VII – licença para o serviço militar;
- VIII – licença para atividade política;
- IX – licença para desempenho de mandato classista;
- X – licença para tratar de interesses particulares;
- XI – afastamento sem ônus para o Tribunal, com perda da remuneração, exceto para o exercício de cargo em comissão ou função comissionada;
- XII – afastamento para o exercício de mandato eletivo, exceto quando, havendo compatibilidade de horários, o servidor continuar a exercer as atribuições do cargo;
- XIII – afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, com perda total da remuneração;
- XIV – afastamento para estudo ou missão no exterior;
- XV – vacância do cargo com posterior recondução.





# *Superior Tribunal de Justiça*

§ 1º Ao final da licença ou do afastamento, a contagem de tempo para completar o interstício será retomada na data em que o servidor retornar ao efetivo exercício.

§ 2º A contagem de tempo será interrompida nos casos de condenação à pena privativa de liberdade por decisão judicial definitiva e reiniciada, desprezado o tempo que precedeu a interrupção, na data de reassunção do exercício do cargo.

Art. 26. A progressão funcional e a promoção produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado o interstício de que trata o art. 25.

Art. 27. Os casos omissos serão resolvidos pelo diretor-geral.

Art. 28. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 29. Revogam-se a Resolução n. 3 de 16 de abril de 2010, a Resolução n. 11 de 17 de dezembro de 2010 e as demais disposições em contrário.

Ministro ARI PARGENDLER