

Disciplina o estágio probatório e o desenvolvimento na carreira dos servidores ocupantes de cargos efetivos do quadro de pessoal do Superior Tribunal de Justiça.

**A PRESIDENTE DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA**, usando da atribuição conferida pelo inciso XX do art. 21 do Regimento Interno, considerando o art. 38, inciso III do mesmo regimento, o art. 9º da Lei n. 11.416, de 15 de dezembro de 2006, e o que consta do Processo STJ n. 5.189/2015, *ad referendum* do Conselho de Administração,

**RESOLVE:**

### **Seção I Das Disposições Gerais**

Art. 1º O estágio probatório e o desenvolvimento na carreira dos servidores ocupantes de cargos efetivos do quadro de pessoal do Superior Tribunal de Justiça ficam disciplinados por esta resolução.

§ 1º O desenvolvimento do servidor na carreira ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 2º Para os fins desta resolução, consideram-se:

I – estágio probatório: período durante o qual a aptidão e capacidade do servidor para o desempenho do cargo serão objeto de avaliação;

II – progressão funcional: consiste na movimentação do servidor de um padrão para o seguinte, dentro de uma mesma classe;

III – promoção: consiste na movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte.

### **Seção II Da Avaliação De Desempenho**

Art. 2º A avaliação de desempenho é 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.

§ 1º A avaliação de desempenho será subsídio para os processos de homologação do estágio probatório, de progressão funcional e de promoção, nos termos desta resolução.

§ 2º A avaliação de desempenho compõe-se, obrigatoriamente, da

Edição nº 2422 - Brasília, Disponibilização: Quinta-feira, 26 de Abril de 2018 Publicação: Sexta-feira, 27 de Abril de 2018  
autoavaliação do servidor e da avaliação da chefia responsável, às quais são atribuídos os pesos 1 e 3, respectivamente.

§ 3º O resultado da avaliação de desempenho corresponderá à média ponderada das avaliações mencionadas no § 2º.

§ 4º A avaliação de desempenho é considerada válida após a conclusão da chefia imediata e a ciência do servidor, ambas realizadas no sistema de gestão de desempenho.

§ 5º Ao término de cada avaliação, o servidor deverá atestar ciência do resultado no sistema de avaliação de desempenho no prazo de 15 dias.

§ 6º Transcorrido o prazo mencionado no § 5º, a avaliação de desempenho será encerrada automaticamente pelo sistema e considerada válida.

Art. 3º O servidor que permanecer, no mínimo, por 90 dias sob a supervisão de uma chefia deverá ser avaliado por ela.

§ 1º O servidor que durante o período avaliativo tenha trabalhado com mais de uma chefia terá como nota final a média das avaliações válidas realizadas no período.

§ 2º Ao final do período avaliativo, o servidor que não tiver avaliação de desempenho válida deve ser avaliado pela chefia responsável com quem ele permaneceu por mais tempo ou, havendo inviabilidade, a unidade de gestão de pessoas indicará um avaliador.

Art. 4º O servidor cedido ou em exercício provisório em outro órgão será avaliado pela chefia responsável do órgão no qual estiver em exercício, observado o disposto nesta resolução.

Parágrafo único. É dever do servidor cedido ou em exercício provisório informar à unidade de gestão de pessoas do STJ os dados do avaliador externo assim que iniciar suas atividades no órgão cessionário.

### **Seção III Do Estágio Probatório**

Art. 5º 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, observados os fatores do art. 20 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 6º A avaliação de desempenho no período do estágio probatório far-se-á em três etapas, a serem realizadas ao término do 8º, do 18º e do 30º mês, contadas a partir do início do exercício no cargo.

Parágrafo único. Fica suspenso o período de estágio probatório em virtude de licenças e afastamentos previstos na Lei n. 8.112/90, a seguir:

I – licença do art. 83, com ou sem remuneração, quando exceder a 30 dias em período de 12 meses;

II – licença do art. 84, § 1º;

III – licença do art. 86;

IV – afastamento do art. 96;

V – participação em curso de formação e afastamento para estudo no exterior sem ônus para o Tribunal, sendo ele retomado quando do término do impedimento.

Art. 7º 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. 8º Ao final da terceira etapa do estágio probatório, a Comissão de Avaliação de Desempenho, constituída na forma do art. 19, terá o prazo de 30 dias para analisar as avaliações de desempenho e emitir parecer conclusivo sobre a aptidão e capacidade do servidor para o desempenho no cargo.

Art. 9º O resultado final da avaliação será encaminhado quatro meses antes de findo o período do estágio probatório ao titular da unidade de gestão de pessoas para homologação, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores a que se refere o art. 5º desta resolução.

Art. 10. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no art. 29, parágrafo único, da Lei n. 8.112/1990.

Art. 11. Aprovado no estágio probatório, o servidor continuará sendo submetido ao processo de avaliação de desempenho de que trata o art. 2º desta resolução, para fins de progressão funcional e promoção.

#### **Seção IV Do Desenvolvimento Na Carreira**

Art. 12. Terá direito à progressão funcional e promoção durante o estágio probatório o servidor que obtiver desempenho satisfatório na forma prevista nos arts. 13 e 14 desta resolução.

§ 1º A avaliação de desempenho funcional, para fins de progressão funcional e promoção, será realizada anualmente no mês de março.

§ 2º Durante o período avaliativo, será acompanhada a atuação do servidor em relação às competências necessárias ao desempenho satisfatório no cumprimento de suas atribuições.

Art. 13. Terá direito à progressão funcional o servidor que, cumprido o respectivo interstício, apresentar desempenho satisfatório a cada período avaliativo.

Parágrafo único. Considera-se desempenho satisfatório o resultado igual ou superior a 70% da pontuação máxima das avaliações de desempenho realizadas no respectivo período avaliativo.

Art. 14. Terá direito à promoção o servidor que cumprir o respectivo interstício e:

I – apresentar desempenho satisfatório nos termos do parágrafo único do art. 13 desta resolução;

II – participar, durante o período de permanência na classe, de um

Edição nº 2422 - Brasília, Disponibilização: Quinta-feira, 26 de Abril de 2018 Publicação: Sexta-feira, 27 de Abril de 2018  
conjunto de ações de educação corporativa que totalize o mínimo de 80 horas de aula oferecido, preferencialmente, pelo Tribunal.

§ 1º Para fins de promoção, serão consideradas somente as ações de educação corporativa válidas para fins de concessão de adicional de qualificação decorrente de ações de treinamento.

§ 2º O servidor terá até 30 dias, a contar da data que completar o interstício, conforme o art. 22 desta resolução, para entregar os comprovantes das ações de que trata o § 1º à unidade de gestão de pessoas.

### **Seção V Das Atribuições**

Art. 15. O avaliador é o responsável pela avaliação de desempenho e será, de preferência, o chefe imediato ou servidor designado por ele, quando este último for quem efetivamente acompanhou o desempenho do servidor no período avaliativo.

Art. 16. Ao avaliador compete:

- I – participar de treinamento referente à Gestão de Desempenho do STJ;
- II – acompanhar, orientar e avaliar sistematicamente o servidor no desempenho de suas atribuições, promovendo reuniões periódicas de feedback;
- III – conduzir o processo de avaliação de desempenho viabilizando o diálogo e a negociação nos casos de discordância e mantendo o servidor ciente de seu desempenho durante todo o processo de avaliação;
- IV – identificar, com o servidor, as causas dos problemas detectados no decorrer do processo de avaliação e solicitar, quando necessário, a intervenção da unidade de gestão de pessoas;
- V – valorizar o que é positivo no desempenho do servidor.

Art. 17. Compete ao servidor avaliado:

- I – observar seu desempenho e comunicar à chefia responsável a ocorrência de problemas ou dificuldades no cumprimento de suas atividades, solicitando-lhe o suporte necessário;
- II – participar ativamente do processo de gestão de desempenho realizando a autoavaliação de que trata o § 2º do art. 2º nos prazos estipulados nesta resolução e solicitar à chefia responsável feedback periódico de sua atuação;
- III – comprometer-se com a melhoria do seu desempenho e com seu autodesenvolvimento conforme art. 14.

Art. 18. Compete conjuntamente ao servidor e ao avaliador:

- I – conhecer as normas e procedimentos desta resolução;
- II – observar os prazos de vencimento das avaliações de que tratam os arts. 6º e 12 desta resolução;
- III – promover um processo avaliativo participativo e democrático, a fim de que o Sistema de Gestão de Desempenho seja instrumento de crescimento do servidor

IV – solicitar à unidade de gestão de desempenho o esclarecimento de dúvidas ou a sua intermediação em questões relacionadas à gestão de desempenho;

V – realizar, em até 15 dias, as avaliações descritas nos art. 6º e 11, nos casos decorrentes de:

a) cessão ou exercício provisório do servidor;

b) qualquer ocorrência durante a etapa/período avaliativo que ocasione mudança de avaliador.

Art. 19. Fica constituída a Comissão com competência para emitir parecer conclusivo, a fim de subsidiar decisão superior na homologação do estágio probatório e na interposição de recurso de avaliação de desempenho.

Parágrafo único. A Comissão de que trata o caput será integrada por cinco representantes e respectivos suplentes a serem designados pelo titular da unidade de gestão de pessoas, sendo:

I – dois da unidade de gestão de desempenho;

II – um da unidade de desenvolvimento de pessoas;

III – um da unidade de legislação de pessoal;

IV – um da unidade de provimento e informações funcionais.

## **Seção VI Dos Recursos**

Art. 20. Quando não concordar com o resultado da avaliação de desempenho, o servidor poderá apresentar pedido de reconsideração à chefia que realizou a avaliação, preferencialmente via sistema, no prazo de 30 dias, a partir da ciência do resultado de que trata o § 5º do art. 2º desta resolução.

Parágrafo único. A chefia terá o prazo de 30 dias para decidir sobre o pedido de reconsideração e comunicar à unidade de gestão de desempenho, preferencialmente via sistema, o resultado.

Art. 21. Caberá recurso no prazo de 30 dias:

I – do indeferimento do pedido de reconsideração;

II – das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º O recurso será dirigido à Comissão de Avaliação de Desempenho que emitirá parecer conclusivo no prazo de 20 dias, prorrogáveis por igual período, a ser encaminhado ao diretor-geral para decisão.

§ 2º A unidade de gestão de pessoas dará ciência da decisão à chefia responsável e ao servidor.

## **Seção VII Das Disposições Finais**

Art. 22. O interstício para a progressão funcional e a promoção será

# Superior Tribunal de Justiça

## DIÁRIO DA JUSTIÇA ELETRÔNICO

Edição nº 2422 - Brasília, Disponibilização: Quinta-feira, 26 de Abril de 2018 Publicação: Sexta-feira, 27 de Abril de 2018  
computado em períodos corridos de 365 dias, contados a partir do início do exercício no cargo, ou do dia subsequente à concessão da última promoção ou progressão, ficando suspenso na hipótese de faltas injustificadas ao serviço, bem como nas seguintes licenças e afastamentos:

- 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 atividade política;
- VIII – licença para desempenho de mandato classista;
- IX – licença para tratar de interesses particulares;
- X – afastamento sem ônus para o Tribunal, com perda da remuneração, exceto para o exercício de cargo em comissão ou função comissionada;
- XI – afastamento para o exercício de mandato eletivo, exceto quando, havendo compatibilidade de horários, o servidor continuar a exercer as atribuições do cargo;
- XII – afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere;
- XIII – afastamento para estudo no exterior, quando for concedido sem ônus para o Tribunal.

§ 1º Ao final das licenças ou dos afastamentos acima elencados, a contagem de tempo para completar o interstício será retomada.

§ 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. 23. 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. 22, desde que cumpra os requisitos previstos nos arts. 13 e 14.

Art. 24. Os casos omissos serão resolvidos pelo diretor-geral da Secretaria do Tribunal.

Art. 25. Fica revogada a [Resolução n. 10 de 29 de julho de 2011](#).

Art. 26. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministra LAURITA VAZ

