



RESOLUÇÃO Nº 15/2022 - ÓRGÃO ESPECIAL

Institui o Regulamento do Plano de Carreiras, Cargos, Funções e Remunerações dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências.

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, no uso de suas atribuições legais e regimentais, observando as disposições contidas na Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, em cumprimento à decisão do Colendo Órgão Especial, deliberada na sessão de 28 de março de 2022, constante no processo nº 0023-22/000006-8,

RESOLVE:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir o Regulamento do Plano de Carreiras, Cargos, Funções e Remunerações dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, conforme determinações constantes na Lei nº 15.737, de 30 de novembro de 2021, estabelecendo normas e procedimentos para efetivação e desenvolvimento dos servidores nas carreiras do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, para designação e distribuição de cargos em comissão e de funções gratificadas, para movimentação de pessoal e demais situações delegadas pela Lei.

Parágrafo único. As disposições deste Regulamento não se aplicam aos servidores do Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

Art. 2º Para fins deste Regulamento, considera-se:

I - aproveitamento inicial: primeira convocação de aprovados em concurso público para provimento de cargos efetivos;

II - avaliação de desempenho: apreciação do resultado do trabalho realizado por servidor, no decorrer do período avaliativo estabelecido nos termos deste Regulamento, e do seu potencial de desenvolvimento, a partir da aferição de competências comportamentais e técnicas, com base nos critérios



estabelecidos no art. 16 da Lei nº 15.737/21, tendo como referencial as atividades por ele executadas, as metas e os resultados a serem alcançados;

III - avaliador: chefia imediata, ou a quem estiver administrativamente subordinado o servidor, responsável por realizar a avaliação de desempenho;

IV - cargo: é o criado por lei, em número certo, com denominação própria, consistindo em conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor;

V - cargo em comissão: cargo de livre nomeação e exoneração que se destina às atribuições de direção, chefia ou assessoramento, cujo provimento, de caráter transitório, pode recair ou não sobre servidores efetivos integrantes do quadro de pessoal da Instituição;

VI - carreira: o conjunto de classes e padrões do mesmo cargo;

VII - classe: o estágio em cada degrau da carreira, atingido por meio de promoção;

VIII - curso de aperfeiçoamento: conjunto organizado de atividades educacionais, realizado presencialmente ou à distância, cuja frequência e aproveitamento é requisito para a promoção prevista na Lei nº 15.737/21, conforme critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho;

IX - deslocamento precário: designação do servidor para atendimento de demanda específica, transitória e excepcional em unidade diversa de sua lotação, inclusive com possibilidade de alteração de sede, mantendo o cargo na comarca de origem;

X - deslocamento provisório: designação do servidor para atendimento emergencial, de modo remoto ou presencial, de demanda específica, transitória e excepcional em unidade diversa de sua lotação. Tal deslocamento poderá resultar em relotação, a partir de deliberação da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal;

XI - função gratificada: função de livre designação e dispensa, ocupada exclusivamente por servidor efetivo, que se destina às atribuições de direção, chefia ou assessoramento;

XII - lotação: alocação em unidade organizacional onde o servidor desempenha suas atividades;

XIII - lotação paradigma: quantitativo mínimo de servidores, definido pela Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal, para garantir o atendimento da demanda de trabalho, observada a complexidade das unidades, bem como a carga de trabalho e suas peculiaridades;



XIV - movimentação: todas as formas de movimentação de servidores no âmbito do Poder Judiciário, tais como remoção, permuta, dentre outras;

XV - padrão: os avanços remuneratórios dentro de cada classe alcançados por meio de progressão;

XVI - permuta: troca do local do exercício das atribuições do cargo entre servidores de forma encadeada;

XVII - programa de capacitação: conjunto organizado de atividades educacionais, realizado presencialmente ou à distância, cujo aproveitamento é requisito para a progressão prevista na Lei nº 15.737/21, conforme critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho;

XVIII - progressão: elevação de um padrão para o seguinte dentro da mesma classe;

XIX - progressão especial: elevação de níveis dentro da mesma classe, de forma excepcional, que contempla os servidores que ocupavam os cargos de Oficial Escrevente, PJ-G-I, Oficial de Justiça, PJ-H, Oficial de Justiça da Infância e Juventude, PJ-H, Assistente Social Judiciário, PJ-J, Contador Judiciário, PJ-J, Distribuidor, PJ-J, Distribuidor-Contador, PJ-J, Escrivão, PJ-J, e Psicólogo Judiciário, PJ-J, na forma definida em lei;

XX - progressão extraordinária: elevação de um nível para o seguinte prevista para os cargos de Comissário de Vigilância, PJ-H, de Auxiliar de Comunicação, classe G, de Oficial Ajudante, PJ-I, de Auxiliar Judiciário, classe C, de Auxiliar de Serviço, classe B, e de Auxiliar de Serviços Gerais, classe PJ-B;

XXI - promoção: é a movimentação do servidor de uma classe para a classe seguinte, condicionada à existência de vaga;

XXII - provimento: ocupação do cargo efetivo ou comissionado;

XXIII - quadro especial: quadro composto pelos cargos de Médico Judiciário, classe R, Odontólogo Judiciário, classe R, Médico Psiquiatra Judiciário, PJ-J, Oficial Superior Judiciário, classes O, P, Q, R e S, Oficial Ajudante, PJ-I, Comissário de Vigilância, PJ-H, Oficial de Transportes, classes F, G, H e I, Auxiliar de Comunicações, classe G, Auxiliar Judiciário, classe C, Auxiliar de Serviços Gerais, PJ-B, e Auxiliar de Serviços, classe B, colocados em extinção à medida que vagarem;

XXIV - redistribuição: deslocamento de cargo de provimento efetivo ou comissionado, bem como de função gratificada, de uma unidade organizacional para outra no âmbito do Poder Judiciário, observadas as atribuições previstas em lei ou regulamento;

XXV - relocação: mudança no local de lotação do servidor dentro da mesma sede;



XXVI - remoção: deslocamento do servidor no âmbito do Poder Judiciário, com mudança de sede;

XXVII - sede: no 1º Grau, é o território da Comarca e, no 2º Grau, é os Serviços Auxiliares do Tribunal de Justiça.

CAPÍTULO II DO INGRESSO E DO DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

Art. 3º O ingresso nos cargos em carreira, elencados no Anexo I da Lei nº 15.737/21, dar-se-á sempre no primeiro padrão da Classe “A” do respectivo cargo, após prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e de títulos.

Seção I Do Estágio Probatório

Art. 4º Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório pelo período de 3 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação periódica, servindo como referência para a efetivação ou não no cargo.

§ 1º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

§ 2º O estágio probatório ficará suspenso durante os períodos de licenças e demais afastamentos, exceto os que correspondam às férias adquiridas no exercício do cargo.

Art. 5º O Regulamento de Avaliação do Estágio Probatório instituído pelo Ato Regimental nº 01/2021-OE, de 18 de janeiro de 2021, aplica-se a todos os servidores que ingressarem por concurso ou por enquadramento em cargos do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, nos termos da Lei nº 15.737/21.

Seção II Do Desenvolvimento nas Carreiras



Art. 6º O desenvolvimento nas carreiras de Analista do Poder Judiciário, de Analista de Tecnologia da Informação, de Técnico do Poder Judiciário, de Técnico de Tecnologia da Informação, de Oficial de Justiça Estadual, e de Agente de Polícia Judicial do Quadro de Cargos de Provedimento Efetivo do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul ocorrerá por progressão e promoção.

Parágrafo único. A estrutura dos cargos organizados em carreira, constantes nos arts. 6º e 51 da Lei nº 15.737/21, é composta por classes e por padrões de vencimento para cada classe.

Art. 7º Os cargos efetivos do Quadro Especial obedecerão às regras de avaliação de desempenho constantes neste Regulamento para fins de progressão extraordinária, de acordo com o respectivo cargo.

Parágrafo único. O desenvolvimento na carreira e a aferição dos critérios para a promoção dos cargos de Oficial Superior Judiciário e de Oficial de Transportes seguirão o regramento disposto no Ato Regimental nº 03/2001, de 25 de junho de 2001, e em suas alterações posteriores, observado o art. 62 da Lei nº 15.737/21.

Art. 8º O processo de avaliação de desempenho será realizado anualmente, e o período avaliativo será de janeiro a dezembro.

Parágrafo único. O processo de avaliação previsto no *caput* poderá ser dividido em fases, cuja periodicidade será definida por ato da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 9º Para que o servidor possa concorrer à progressão ou à promoção por merecimento, será necessário que o avaliado não tenha tido afastamentos, ininterruptos ou intercalados, por mais de 25% do período avaliativo de janeiro a dezembro.

§ 1º Não será computado como afastamento para o fim do *caput* deste artigo o gozo de férias e das licenças maternidade, paternidade, adotante e saúde, própria ou de pessoa da família, esta última por período superior a 90 dias ininterruptos.

§ 2º No caso dos afastamentos previstos no § 1º, o período avaliativo corresponderá ao tempo efetivamente trabalhado entre janeiro e dezembro, sobre o qual incidirá o percentual definido no *caput*.

§ 3º Independente dos afastamentos ocorridos, todos os servidores serão submetidos à avaliação de desempenho no período avaliativo.



§ 4º Em qualquer hipótese, não concorrerá à progressão ou à promoção o servidor que trabalhar menos de 120 dias no período avaliativo.

Art. 10. As progressões, promoções e progressões extraordinárias ocorrerão no mês de maio de cada ano e produzirão efeitos a contar da respectiva publicação no Diário da Justiça Eletrônico.

§ 1º O processo de progressão será anual e atingirá, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos servidores de cada padrão que obtiverem, com base na avaliação de desempenho, conceito SATISFATÓRIO, observada a ordem decrescente de pontuação, consideradas as limitações da Lei Orçamentária anual, da Lei de Diretrizes Orçamentárias anual e da Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 2º No caso da impossibilidade da realização integral dos processos de progressão e de promoção no mês de maio, o marco inicial dos efeitos das progressões, promoções e progressões extraordinárias será o referido mês, em razão do disposto no § 3º do art. 12 da Lei nº 15.737/21.

Art. 11. Será utilizado como critério de desempate, sucessivamente a antiguidade no padrão da classe, a antiguidade no exercício do cargo, o tempo de serviço no Poder Judiciário do Rio Grande do Sul, e, por último, a idade do servidor.

Parágrafo único. Nos casos de enquadramentos nas carreiras, o tempo no cargo computará o tempo no cargo que originou o enquadramento, nos termos do art. 72 da Lei nº 15.737/21.

Art. 12. A avaliação de desempenho constitui dever do avaliador responsável pelo servidor.

§ 1º A não observância dos dispositivos deste Regulamento será considerada na avaliação de desempenho do avaliador, sem prejuízo de eventual apuração de falta funcional.

§ 2º Os casos enquadrados no § 1º serão encaminhados pela Comissão de Avaliação de Desempenho à Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal para deliberação.

§ 3º É dever do avaliador proporcionar, no local de lotação, equipamento para acesso ao sistema informatizado de avaliação de desempenho para o servidor avaliado.

Art. 13. O servidor em estágio probatório não concorrerá à progressão ou promoção.



§ 1º No ano do término do estágio probatório, concomitantemente, o servidor será submetido à avaliação de desempenho no período avaliativo de janeiro a dezembro, visando a habilitá-lo à progressão para o padrão A2.

§ 2º No caso da prorrogação do estágio probatório, a avaliação será postergada para o período avaliativo em que o servidor finalizar o estágio.

Art. 14. Não poderá ser progredido ou promovido o servidor que tenha sido punido no curso do período avaliativo com pena de suspensão, convertida ou não em multa (art. 37, inciso II, Lei Complementar nº 10.098, de 3 de fevereiro de 1994).

Subseção I Da Progressão

Art. 15. A progressão é a elevação de um padrão para o seguinte dentro da mesma classe, e está condicionada à aprovação na avaliação de desempenho funcional.

Art. 16. Estará apto à progressão o servidor que apresentar desempenho SATISFATÓRIO na avaliação de desempenho, observada a ordem decrescente de pontuação.

Art. 17. Os cargos de Comissário de Vigilância, PJ-H, de Auxiliar de Comunicação, classe G, de Oficial Ajudante, PJ-I, de Auxiliar Judiciário, classe C, de Auxiliar de Serviço, classe B, e de Auxiliar de Serviços Gerais, PJ-B, pertencentes ao Quadro Especial, terão sistema extraordinário de progressão, conforme o Anexo XIII da Lei nº 15.737/21, obedecendo às regras constantes no presente Regulamento.

Parágrafo único. Em caso de remoção do Oficial Ajudante e do Auxiliar de Serviços Gerais para diferente entrância, o seu vencimento básico passará a ser o do nível até então alcançado no processo de progressão extraordinária correspondente à nova entrância.

Art. 18. Aos servidores enquadrados que titulavam os cargos de Oficial Escrevente, PJ-G-I, de Oficial de Justiça, PJ-H, de Oficial de Justiça da Infância e da Juventude, PJ-H, de Assistente Social Judiciário, PJ-J, de Contador Judiciário, PJ-J, de Distribuidor, PJ-J, de Distribuidor-Contador, PJ-J, de Escrivão, PJ-J, e de Psicólogo Judiciário, PJ-J, é instituída progressão



especial, nos termos do art. 76 da Lei nº 15.737/21, obedecendo às regras constantes no presente Regulamento:

I - aos servidores que titulavam o cargo de Oficial Escrevente, PJ-G-I:

a) na entrância inicial, enquadrados no padrão A1 do cargo de Técnico do Poder Judiciário, a primeira progressão dar-se-á do padrão A1 para o padrão A3; e a segunda progressão dar-se-á do padrão A3 para o padrão A6;

b) na entrância intermediária, enquadrados no padrão A3 do cargo de Técnico do Poder Judiciário, a primeira progressão dar-se-á do padrão A3 para o padrão A6.

II - aos servidores que titulavam os cargos de Oficial de Justiça, PJ-H, e Oficial de Justiça da Infância e da Juventude, PJ-H:

a) na entrância inicial, enquadrados no padrão A1 do cargo de Oficial de Justiça Estadual, a primeira progressão dar-se-á do padrão A1 para o padrão A4; e a segunda progressão dar-se-á do padrão A4 para o padrão A7;

b) na entrância intermediária e que foram enquadrados no padrão A4 do cargo de Oficial de Justiça Estadual, a primeira progressão dar-se-á do padrão A4 para o padrão A7.

III - aos servidores que titulavam os cargos de Assistente Social Judiciário, PJ-J, de Contador Judiciário, PJ-J, de Distribuidor, PJ-J, de Distribuidor-Contador, PJ-J, de Escrivão, PJ-J, e de Psicólogo Judiciário, PJ-J:

a) na entrância inicial, enquadrados no padrão B9 do cargo de Analista do Poder Judiciário, a primeira progressão dar-se-á do padrão B9 para o padrão B11; e a segunda progressão dar-se-á do padrão B11 para o padrão B13;

b) na entrância intermediária, enquadrados no padrão B11 do cargo de Analista do Poder Judiciário, a primeira progressão dar-se-á do padrão B11 para o padrão B13.

Subseção II Da Promoção

Art. 19. A promoção será alternada segundo critérios de merecimento e antiguidade, e depende da existência de cargo vago na classe seguinte, independentemente da área e especialidade.

§ 1º A primeira promoção nas carreiras de Analista do Poder Judiciário, de Analista de Tecnologia da Informação, de Técnico do Poder Judiciário, de Técnico de Tecnologia da Informação, de Oficial de Justiça



Estadual, e de Agente de Polícia Judicial, nos termos deste Regulamento, será pelo critério de merecimento.

§ 2º As vagas das classes subsequentes à inicial das carreiras dos cargos referidos no art. 6º deste Regulamento disponíveis para promoção serão divulgadas pela Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal.

Art. 20. A promoção por antiguidade será realizada por cargo, independentemente da área e especialidade, considerando o tempo de efetivo exercício no último padrão da classe.

Art. 21. A promoção por merecimento consiste na movimentação do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte.

§ 1º O merecimento dependerá do resultado da média das 3 (três) avaliações de desempenho de maior pontuação obtidas pelo servidor na classe e da participação e aproveitamento em cursos de aperfeiçoamento, conforme regulamentação pela Comissão de Avaliação de Desempenho

§ 2º Para fins do previsto no *caput*, os critérios de merecimento serão aferidos por cargo, independentemente da área ou especialidade.

Seção III Da Avaliação de Desempenho

Art. 22. O processo de avaliação de desempenho objetiva:

I - promover a motivação e o comprometimento em relação às tarefas desempenhadas;

II - aprimorar o desempenho individual e coletivo;

III - identificar as necessidades de treinamento e capacitação;

IV - possibilitar o planejamento e a elaboração de programas e políticas de gestão de pessoas;

V - incrementar efetividade, eficácia, eficiência e qualidade dos serviços.

Parágrafo único. O processo da avaliação de desempenho será realizado por meio de sistema informatizado.



Art. 23. A avaliação de desempenho será feita pela aferição de competências comportamentais e técnicas, com base nos critérios estabelecidos no art. 16 da Lei nº 15.737/21.

§ 1º As competências comportamentais, definidas por meio de indicadores escalonados com pontuação de 1 (um) a 4 (quatro), poderão atingir o máximo de 4 (quatro) pontos cada uma.

§ 2º As competências comportamentais essenciais são comuns a todos os servidores.

§ 3º Dentre as competências técnicas deverão ser estabelecidas, em número de 5 (cinco), entre o avaliador e o avaliado, no início de cada período avaliativo, considerando as atividades desenvolvidas na unidade de atuação.

§ 4º As competências comportamentais essenciais e técnicas gerais serão definidas por ato da Presidência do Tribunal de Justiça.

Art. 24. Na avaliação de desempenho poderão ser obtidos os seguintes conceitos:

I - SATISFATÓRIO, quando atribuídos 80% (oitenta por cento) ou mais da pontuação máxima admitida;

II - POUCO SATISFATÓRIO, quando atribuídos entre 79% (setenta e nove por cento) e 51% (cinquenta e um por cento) da pontuação máxima admitida; e

III - INSATISFATÓRIO, quando atribuídos igual ou menos de 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima admitida.

Parágrafo único. O conceito SATISFATÓRIO possibilita progressão, promoção ou progressão extraordinária; os conceitos INSATISFATÓRIO e, na reiteração, o POUCO SATISFATÓRIO determinam o encaminhamento do servidor a programa de recapacitação e treinamento.

Art. 25. O resultado total da avaliação de desempenho corresponderá à média ponderada dos pontos atribuídos pelo avaliador e dos pontos resultantes da autoavaliação do servidor, considerados respectivamente os pesos 2 e 1.

§ 1º A pontuação da avaliação de desempenho corresponderá à soma simples dos pontos obtidos por competência.

§ 2º A pontuação em cada competência comportamental será obtida pela média aritmética dos seus indicadores.



§ 3º A pontuação da competência técnica será obtida pela soma simples de seus indicadores.

§ 4º No caso de o avaliado não realizar a autoavaliação de acordo com o cronograma estabelecido pela Comissão de Avaliação de Desempenho, a autoavaliação ficará sem pontuação.

Art. 26. A comprovação dos cursos de aperfeiçoamento e dos programas de capacitação deverá ser efetuada pelo servidor ao avaliador responsável pela avaliação, que, de acordo com os critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho, atestará sua autenticidade e validará sua inclusão no sistema informatizado.

§ 1º Os cursos de graduação e de pós-graduação que constituam requisito para investidura no cargo não poderão ser computados para fins de avaliação de desempenho ou de promoção por merecimento.

§ 2º Os cursos de aperfeiçoamento e os programas de capacitação deverão estar vinculados às áreas de interesse dos órgãos do Poder Judiciário, às atribuições do cargo efetivo ou às atividades desempenhadas pelo servidor no exercício de suas funções.

§ 3º Poderão ser aproveitadas para a avaliação de desempenho, segundo critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho, a participação efetiva em grupos de trabalho, sindicâncias ou comissões, a atuação como ordenador de despesas, pregoeiro, gestor de contrato, gestor substituto de contrato, mediante designação formal, a participação efetiva como mediador judicial ou conciliador nas Centrais de Conciliação e a participação efetiva em júri.

Art. 27. O servidor subordinado a mais de um avaliador, durante o período de avaliação, terá essa apurada pela média ponderada dos pontos atribuídos por cada um, considerando-se o tempo de subordinação, desde que não seja inferior a 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único. O período inferior a 60 (sessenta) dias, mesmo que não avaliado, será contabilizado para fins de efetividade necessária para progressão/promoção.

Art. 28. A Comissão de Avaliação de Desempenho estabelecerá cronograma anual estabelecendo os prazos máximos para a realização da avaliação pelo avaliador e da autoavaliação.



Art. 29. Na hipótese de o avaliado não concordar com a avaliação realizada, incluindo a validação de cursos de aperfeiçoamento e programas de capacitação, poderá interpor recurso, no prazo de 3 (três) dias úteis, contados da ciência da avaliação, expondo suas razões em campo específico no próprio instrumento avaliativo.

§ 1º Com base no recurso, o avaliador poderá alterar a sua avaliação, acolhendo a pretensão.

§ 2º Mantida a avaliação pelo avaliador, o recurso será encaminhado para apreciação da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal.

Art. 30. Poderá ser interposto recurso à Comissão de Avaliação de Desempenho para apontar erros ou omissões na publicação da classificação por merecimento ou antiguidade, no prazo de três dias.

Art. 31. O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) da Direção de Gestão de Pessoas (DIGEP) do Tribunal de Justiça gerenciará o processo de avaliação de desempenho.

Seção IV Da Comissão de Avaliação de Desempenho

Art. 32. A Comissão de Avaliação de Desempenho será constituída por:

I - o Diretor de Gestão de Pessoas;

II - o Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas;

III - 1 (um) servidor da Direção de Tecnologia da Informação e Comunicação (DITIC);

IV - 1 (um) servidor da Corregedoria-Geral da Justiça; e

V - 3 (três) servidores estáveis do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, dois com lotação no 1º Grau e um com lotação no 2º Grau, indicados pela Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal.

§ 1º Presidirá a Comissão o Diretor de Gestão de Pessoas e, no seu impedimento ou ausência, o Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas.

§ 2º Cada membro terá designado o seu respectivo suplente dentre servidores da mesma área de atuação.



§ 3º Os membros da Comissão e seus suplentes serão designados pela Presidência do Tribunal de Justiça.

§ 4º Caberá ao Presidente da Comissão convocar os suplentes sempre que ocorrer a ausência ou o impedimento de membro titular.

§ 5º Tanto o titular como o suplente ficarão impedidos de exercer suas funções na Comissão para o julgamento de recurso interposto:

I - na própria avaliação;

II - contra avaliação por ele realizada;

III - contra avaliação realizada por servidor subordinado a sua hierarquia mediata.

Art. 33. A Comissão reunir-se-á sempre que convocada por seu Presidente e decidirá com a presença da maioria absoluta de seus membros, lavrando-se ata.

Art. 34. Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I - apurar o merecimento dos servidores dos cargos efetivos;

II - elaborar as listas de classificação de merecimento e de antiguidade;

III - elaborar cronograma anual estabelecendo os prazos máximos para a realização da avaliação pelo avaliador e da autoavaliação;

IV - encaminhar à Presidência do Tribunal de Justiça procedimentos passíveis de responsabilização funcional;

V - decidir sobre os instrumentos avaliativos do sistema de avaliação de desempenho;

VI - apreciar e decidir os recursos interpostos para apontar erros ou omissões na publicação da classificação por merecimento ou antiguidade;

VII - encaminhar à apreciação da Presidência do Tribunal de Justiça as classificações efetuadas, para autorizar a publicação das progressões/promoções, observados os limites financeiros, orçamentários e fiscais;

VIII - analisar e encaminhar à Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal as situações de descumprimento do dever do avaliador quanto à avaliação de seus subordinados;

IX - estabelecer os critérios e os requisitos, bem como a pontuação correspondente, para o aproveitamento de cursos de aperfeiçoamento e programas de capacitação, que serão validadas pelo avaliador responsável;



X - exercer outras tarefas correlatas que lhes forem cometidas pela Presidência do Tribunal de Justiça ou que decorrerem de suas próprias atribuições.

CAPÍTULO III DA MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

Art. 35. A Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal realizará concurso de remoção sempre previamente ao aproveitamento inicial de aprovados em concurso público para provimento de cargos do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul.

§ 1º À Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal compete a definição da quantidade de vagas disponíveis para remoção, bem como sua alocação.

§ 2º A critério da Administração, havendo disponibilidade orçamentária e fiscal, será realizado concurso de remoção.

§ 3º A Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal estabelecerá os cargos ofertados em concurso de remoção e banco de permutas.

§ 4º Ato da Presidência do Tribunal de Justiça estabelecerá os critérios e os procedimentos para a realização dos concursos de remoção, bem como as regras para banco de permutas, remoção para acompanhamento de cônjuge, remoção por motivo de saúde e remoção para exercício de função gratificada.

Art. 36. O concurso de remoção e o banco de permutas abrange todas as unidades do Poder Judiciário, de 1º e 2º Graus.

Parágrafo único. As Centrais de Cumprimento e de Atendimento ao Público, as unidades virtuais e as unidades vinculadas a projetos especiais serão providas de acordo com critérios definidos pela Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal.

Art. 37. Na distribuição de pessoal, por remoção ou nomeação, as vagas serão disponibilizadas por sede.

Art. 38. A lotação específica do servidor dentro da sede é de competência do Juiz Diretor do Foro, por delegação da Corregedoria-Geral da



Justiça, no âmbito do 1º Grau, e da Presidência do Tribunal de Justiça, no âmbito do 2º Grau.

Parágrafo único. Para os efeitos do art. 22, § 1º, da Lei nº 15.737/21, entende-se que:

I - a unidade é a sede em que foi lotado o servidor;

II - as relocações dentro da mesma sede são consideradas de interesse da Administração.

Art. 39. A distribuição de pessoal nas unidades respeitará a lotação paradigma estabelecida pela Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal, conforme critérios a serem estabelecidos por ato da própria Comissão.

Parágrafo único. A Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal, buscando manter a capacidade funcional das unidades, definirá os percentuais máximo e mínimo excedentes à lotação paradigma.

Art. 40. As vagas dos cargos integrantes do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul não são vinculadas ao local de lotação dos servidores que anteriormente as ocupavam.

§ 1º A movimentação dos servidores ocupantes dos cargos de Escrivão, Distribuidor-Contador, Distribuidor, Contador Judiciário, Oficial Ajudante e Auxiliar de Serviços Gerais dependerá de existência de vaga no cargo específico, vinculada ao local de lotação do servidor que anteriormente a ocupava.

§ 2º Não se aplica o previsto no § 1º às remoções por motivo de saúde, do servidor ou de seu familiar, e para acompanhamento de cônjuge.

Art. 41. Realizado o concurso de remoção prévio ao aproveitamento inicial de aprovados em concurso público, a Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal definirá o quantitativo de vagas a serem providas por concurso público e sua destinação.

CAPÍTULO IV DA COMISSÃO DE MOVIMENTAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL



Art. 42. À Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal (CMGP), com o auxílio dos serviços administrativos vinculados à Presidência e à Corregedoria-Geral da Justiça, compete:

I - planejar, organizar e estabelecer a distribuição equilibrada de cargos e servidores nos serviços judiciários e administrativos, observada a proporcionalidade da lotação entre os órgãos de 1º e 2º Graus;

II - decidir sobre a movimentação de cargos e de servidores;

III - propor a criação de novas unidades ou cargos e a abertura de concursos;

IV - coordenar, expedir instruções e decidir, em única instância, impugnações relativas ao processo de avaliação de desempenho;

V - opinar sobre propostas de modificação da classificação das serventias;

VI - expedir normas acerca do estágio probatório;

VII - deliberar sobre a efetivação no serviço público;

VIII - propor criação de novas áreas de atividades, sempre que necessário;

IX - definir a composição e os critérios de designação de servidores para Centrais de Cumprimento e de Atendimento ao Público, as unidades virtuais e as unidades vinculadas a projetos especiais.

§ 1º Das decisões da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal, referentes às competências previstas nos incisos II e VII, caberá recurso ao Conselho da Magistratura.

§ 2º A competência prevista no inciso II do *caput* refere-se à movimentação entre sedes no Poder Judiciário Estadual, e está relacionada à conveniência da movimentação, cabendo à Presidência do Tribunal de Justiça a definição sobre a oportunidade de sua realização, nos termos do inciso XVIII do art. 56 do Regimento Interno do Tribunal de Justiça.

Art. 43. Ao Presidente da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal compete:

I - convocar e presidir as sessões da Comissão;

II - dirigir os trabalhos que se realizarem sob a sua Presidência, mantendo ordem e regulando a discussão entre os membros da Comissão, encaminhando e apurando as votações e proclamando o resultado delas;

III - fazer publicar as decisões da Comissão;

IV - expedir os atos necessários ao cumprimento das decisões da Comissão;



V - executar as decisões da Comissão cujo cumprimento não seja atribuído a outro Órgão do Poder Judiciário Estadual;

VI - exercer todas as funções administrativas relativas aos servidores lotados no apoio da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal;

VII - expedir e assinar os atos normativos próprios da Comissão;

VIII - representar a Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal;

IX - sugerir à Presidência a formação de grupos de trabalho para estudos específicos acerca das áreas de sua competência;

X - encaminhar as decisões da Comissão à Presidência, ou a outro órgão competente, quando necessário ao seu cumprimento;

XI - exercer outras atribuições que lhe forem conferidas em lei ou Regimento.

§ 1º O Presidente anunciará o resultado do julgamento e assinará o extrato referente ao processo, que deverá conter as decisões dadas às preliminares, ao mérito e aos votos vencidos.

§ 2º O Presidente da Comissão, *ad referendum* desta, poderá, de forma excepcional e justificada, autorizar o deslocamento provisório de servidor, para atendimento de projeto especial ou situação emergencial.

§ 3º A autorização referida no § 2º deverá ser apreciada na primeira sessão subsequente da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal.

§ 4º Nos casos de afastamentos ou impedimentos do Presidente, a Presidência da Comissão será exercida pelo Corregedor-Geral da Justiça.

Art. 44. As sessões da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal serão convocadas pelo Presidente da Comissão, e terão início em hora fixada na convocação e sua duração dependerá da necessidade do serviço.

§ 1º As sessões serão públicas, podendo, quando a lei ou o interesse público o exigir, limitar-se à presença das partes e de seus advogados, ou somente à presença destes.

§ 2º As sessões serão realizadas de forma presencial, virtual ou híbrida, a critério da Presidência, aplicando-se, no que couber, as disposições do Regimento Interno do Tribunal de Justiça.



CAPÍTULO V DO QUADRO DE CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 45. O gerenciamento e a distribuição das funções gratificadas e dos cargos em comissão compete, no âmbito do 2º Grau, à Presidência do Tribunal de Justiça e, no âmbito do 1º Grau, à Corregedoria-Geral da Justiça.

§ 1º O gerenciamento e a distribuição previstos no *caput* respeitará a vinculação da função gratificada e/ou do cargo em comissão à unidade organizacional, quando houver.

§ 2º As funções gratificadas e os cargos em comissão do 1º Grau serão distribuídos por comarca, a critério da Corregedoria-Geral da Justiça, levando-se em conta o número de varas e a quantidade de juízos.

§ 3º No âmbito do 1º Grau, a Corregedoria-Geral da Justiça poderá contemplar unidades específicas com maior número de funções gratificadas e cargos em comissão em face de suas peculiaridades, bem como da especificidade da matéria atendida.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 46. O tempo de efetivo exercício na classe será computado em dias, convertidos em anos, considerados estes de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, na forma estatutária.

Art. 47. A Administração do Tribunal de Justiça promoverá regularmente ações de capacitação dos avaliadores.

Art. 48. A primeira avaliação de desempenho referente ao processo de progressão e promoção instituído pela Lei nº 15.737/21 e por este Regulamento, excepcionalmente, terá como base o período avaliativo de janeiro a junho de 2022.

Art. 49. A segunda avaliação de desempenho referente ao processo de progressão e promoção instituído pela Lei nº 15.737/21 e por este Regulamento, com vistas ao desenvolvimento nas carreiras em maio de 2023, excepcionalmente, terá como base o período avaliativo de julho a dezembro de 2022.



Art. 50. De modo a preservar os direitos adquiridos referentes aos desenvolvimentos nas carreiras antes da entrada em vigor da Lei nº 15.737/21, fica autorizada:

I - a publicação das promoções dos cargos em carreira de Oficial Superior Judiciário e de Oficial de Transportes, pertencentes ao Quadro Especial, seguindo a ordem indicada no Edital nº 17/2021-CP, disponibilizado em 27/05/2021, no Edital nº 48/2021 – CP, disponibilizado em 08/09/21, e no Edital – nº 55/2021-CP, disponibilizado em 28/09/2021, com produção de efeitos a partir das datas de vigência dos referidos editais;

II - a publicação das promoções dos cargos em carreira de Analista de Sistemas, classes “P” e “Q”, Analista de Suporte, classes “P” e “Q”, Programador, classes “M” e “N”, Técnico em Eletrônica, classes “M” e “N”, Taquígrafo Forense, classes “P” e “Q”, Técnico em Informática, classes “M” e “N”, seguindo a ordem indicada no Edital nº 17/2021-CP, disponibilizado em 27/05/2021, no Edital nº 48/2021 – CP, disponibilizado em 08/09/21, e no Edital – nº 55/2021-CP, disponibilizado em 28/09/2021, com produção de efeitos a partir das datas de vigência dos referidos editais, com o consequente reenquadramento nas carreiras instituídas pela Lei nº 15.737/21, se necessário;

III - a publicação das progressões dos cargos de Analista Judiciário e de Técnico Judiciário, regidos pela Lei nº 13.807/2011, que tenham preenchidos o período avaliativo até 30 de novembro de 2021, com a produção de efeitos a partir da data estabelecida pelo regramento vigente à época, com o consequente reenquadramento nas carreiras instituídas pela Lei nº 15.737/21, se necessário.

Art. 51. Os titulares dos cargos de Analista Judiciário e de Técnico Judiciário, regidos pela Lei nº 13.807/2011, que estavam no padrão A5 e foram submetidos a, no mínimo, doze meses de avaliação de desempenho até 30 de novembro de 2021 e que não puderam ser promovidos em razão da Emenda Constitucional Estadual nº 078/2020, que condicionou a promoção à existência de cargos vagos, poderão ser progredidos em maio de 2022, com efeitos a contar da publicação do boletim.

Parágrafo único. Os servidores referidos no *caput* deste artigo também participarão da primeira avaliação de desempenho referente ao processo de progressão instituído pela Lei nº 15.737/21 e por este Regulamento.

Art. 52. Os casos omissos relativos a estágio probatório, avaliação de desempenho, progressão ou promoção serão submetidos à apreciação da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal, ouvidas a



Comissão de Avaliação do Estágio Probatório e a Comissão de Avaliação de Desempenho, nas suas respectivas esferas de competência.

Art. 53. Serão normatizados por ato da Presidência do Tribunal de Justiça:

I - as hipóteses de substituição dos titulares de cargo em comissão ou funções gratificadas com natureza de assessoramento, bem como o regramento geral das substituições;

II - a regulamentação, a concessão e o reajustamento dos valores das gratificações elencadas na Seção II do Capítulo IV da Lei nº 15.737/21;

III - o programa de recapacitação e treinamento disposto no parágrafo único do art. 24 deste Regulamento;

IV - as regras de movimentação dos servidores do Quadro Especial;

V - as competências comportamentais essenciais e técnicas gerais, nos termos do art. 23;

VI - os critérios e os procedimentos para a realização dos concursos de remoção, bem como as regras para banco de permutas, remoção para acompanhamento de cônjuge, remoção por motivo de saúde e remoção para exercício de função gratificada, nos termos do art. 35.

Art. 54. Serão aproveitados os concursos referentes aos Editais nº 28/2017-DRH-SELAP-RECSEL, para os cargos de Analista Judiciário (Áreas Judiciária e Administrativa) e de Técnico Judiciário, nº 03/2016-DRH-SELAP-RECSEL, para os cargos de Psicólogo Judiciário PJ-J, Pedagogo Judiciário PJ-I, nº 27/2018-DRH-SELAP-RECSEL, para os cargos de Programador Classe M, Técnico em Eletrônica Classe M, Analista de Sistemas Classe P, Analista de Suporte Classe P e Administrador de Banco de Dados Classe R, nº 43/2019-DDP-SELEÇÃO-RECSEL, para o cargo de Oficial de Justiça Classe O e nº 29/2021-DDP-SELEÇÃO-RECSEL, para os cargos de Analista Judiciário – Área de Apoio Especializado para Engenharia Civil e de Técnico em Informática Classe M, nos termos do art. 65 da Lei nº 15.737/21.

§ 1º O aproveitamento de candidatos aprovados em concurso em andamento ou já homologado e que ainda não tenha expirado sua validade para o provimento dos cargos do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, instituído pela Lei nº 15.737/21, considera o movimento de unificação dos quadros funcionais dos Serviços Auxiliares do 1º Grau e do Tribunal de Justiça.



§ 2º Os candidatos aprovados nos concursos referidos no *caput*, quando nomeados, poderão ser lotados em qualquer unidade do Poder Judiciário, conforme necessidade do serviço.

Art. 55. A Direção de Gestão de Pessoas proporá à Comissão de Avaliação de Desempenho, no prazo de 60 (sessenta) dias, novo instrumento avaliativo virtual, realizando as adequações necessárias no instrumento em vigor, instituído pelo Ato Regimental nº 03/2014-OE, de 6 de outubro de 2014, considerando o disposto neste Regulamento.

Art. 56. A Direção de Tecnologia da Informação e Comunicação terá o prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da vigência deste Regulamento, para a adaptação do sistema informatizado para atendimento do disposto neste Regulamento.

Art. 57. Até que haja normativa específica da Comissão de Movimentação e Gestão de Pessoal sobre os temas de sua competência, a deliberação sobre as respectivas matérias será de responsabilidade da Presidência do Tribunal de Justiça, no âmbito do 2º Grau, e da Corregedoria-Geral da Justiça, no âmbito do 1º Grau.

Art. 58. Em situações excepcionais, decorrentes da ausência de servidores com a formação exigida ou com perfil adequado para o exercício da atividade, nos anos de 2022 a 2027, fica autorizada a designação de servidores para o exercício de funções gratificadas de Gestor Judiciário II e III com os mesmos requisitos exigidos para provimento da função gratificada de Gestor Judiciário I.

Parágrafo único. A designação referida no *caput* ocorrerá por decisão fundamentada da Direção do Foro da respectiva Comarca, e aplica-se também às situações de substituição.

Art. 59. Os servidores que na data de publicação deste Regulamento encontram-se cedidos para outra sede ficam removidos para a sede de lotação atual, desde que transcorridos três anos do início da cedência.

§ 1º Os servidores que não preencheram o requisito temporal exigido no *caput*, uma vez cumprido o prazo, serão removidos para a sede atual.

§ 2º Nas situações em que a cedência se deu vinculada ao exercício de função gratificada, a dispensa da função antes de transcorrido o



prazo estabelecido no *caput* implicará no retorno imediato do servidor à sede de origem.

§ 3º Para efeito do disposto no *caput*, serão considerados os processos de cedência em tramitação na data de publicação deste Regulamento.

Art. 60. O Regulamento constante no Ato Regimental nº 03/2001, de 25 de junho de 2001, e em suas alterações posteriores, aplica-se somente aos cargos de Oficial Superior Judiciário e de Oficial de Transportes.

Art. 61. As despesas decorrentes das progressões e das promoções previstas neste Regulamento correrão à conta de dotações orçamentárias próprias, observado o disposto no art. 169 da Constituição Federal e respeitados os limites estabelecidos pela Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000.

Parágrafo único. Sendo o quantitativo de servidores aptos à progressão, à promoção por merecimento e por antiguidade e à progressão extraordinária maior do que o limite dos recursos financeiros previstos para essa finalidade, haverá a adequação uniforme entre os cargos do percentual dos servidores a serem desenvolvidos nas carreiras à disponibilidade financeira.

Art. 62. A presente Resolução entra em vigor no primeiro dia útil seguinte à data de sua disponibilização no Diário da Justiça Eletrônico.

Art. 63. Revogam-se as disposições em contrário, em especial:

I - o Ato Regimental nº 03/2014-OE, de 6 de outubro de 2014; e

II - a Resolução nº 258/1998-CM, de 14 de agosto de 1998.

Secretaria do Tribunal Pleno.

**DESEMBARGADORA IRIS HELENA MEDEIROS NOGUEIRA,
PRESIDENTE.**