

Resolução nº 13, de 13 de setembro de 1978

Regulamenta a aplicação da Progressão Funcional e do Aumento por Mérito.

O Superior Tribunal Militar, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 2º da Lei Complementar nº 10, de 06 de maio de 1971, e ante o disposto nos artigos 13 e 15 da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970 e CAPÍTULO V do Ato nº 3.171, de 26 de junho de 1974,

R E S O L V E :

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Aos servidores dos Quadros e Tabelas Permanentes do STM e das Auditorias da Justiça Militar, incluídos no Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, aplicar-se-ão os institutos da Progressão Funcional e do Aumento por Mérito, observadas as normas constantes desta Resolução.

Art. 2º - A progressão funcional consiste :
- na elevação do servidor à classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da respectiva Categoria Funcional;
- na elevação do servidor de uma Categoria Funcional para outra, dentro do mesmo Grupo.

Art. 3º - O Aumento por Mérito consiste na movimentação do servidor da Referência em que está localizado para a imediatamente superior, dentro da respectiva classe.

Art. 4º - Observado o disposto no artigo 1º desta Resolução, são concorrentes à progressão funcional e ao aumento por mérito, no Quadro e Tabela Permanentes de Pessoal, todos os servidores deles integrantes, excetuadas as hipóteses previstas no artigo 10 desta Resolução.

Art. 5º - O processo seletivo, para efeito da progressão funcional entre Classes da mesma Categoria Funcional, e do aumento por mérito, far-se-á mediante avaliação do desempenho funcional dos servidores, realizada pela respectiva chefia, com observância do disposto nesta Resolução.

Art. 6º - O processo seletivo para efeito de progressão funcional de uma Categoria para outra do mesmo Grupo far-se-á, aplicando-se aos candidatos as normas constantes do artigo 15, da Resolução da Ascensão Funcional.

Art. 7º - O interstício básico para a progressão funcional e para o aumento por mérito é de 18 (dezoito) meses, podendo ser reduzido para 12 (doze) ou aumentado para 24 (vinte e quatro), 30 (trinta) ou 36 (trinta e seis) meses, em relação a cada servidor, conforme o resultado da respectiva avaliação de desempenho, de acordo com o disposto nesta Resolução.

Art. 8º - O interstício será computado em períodos corridos, sendo interrompido nos casos em que o servidor se afastar do exercício do cargo ou emprego em decorrência de :

- I - Licença com perda do vencimento;
- II - suspensão disciplinar ou preventiva;
- III - prisão administrativa ou decorrente de decisão judicial;
- IV - suspensão do contrato de trabalho, salvo se em gozo de auxílio-doença;
- V - viagem ao exterior, sem ônus para a Administração, salvo se em gozo de férias ou licença para tratamento de saúde;
- VI - requisição por sociedades de economia mista, empresas públicas, fundações, Estados, Municípios, Distrito Federal,

Territórios e órgãos dos Poderes Executivo e Judiciário, sem ônus para o órgão de origem.

VII - prestação de serviços a organizações internacionais.

§ 1º - Consideram-se períodos corridos, para os efeitos deste artigo, aqueles contados de data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem.

§ 2º - Será restabelecida a contagem do interstício, com os efeitos daí decorrentes, a partir da data em que se verificou o afastamento do servidor para o cumprimento de suspensão disciplinar ou preventiva, nos casos em que ficar apurada a improcedência da penalidade aplicada, na primeira hipótese, e no segundo caso, se não resultar pena mais grave que a de repreensão.

§ 3º - A interrupção prevista neste artigo não se aplica aos servidores nomeados ou designados, mediante livre escolha e ato expreso do Presidente do STM, para o exercício eventual de cargo ou função de direção superior do STM e da Justiça Militar, ou para missão no exterior.

Art. 9º - O cômputo de cada interstício começará :

- I - nos casos de progressão funcional ou de aumento por mérito, a partir do primeiro dia do mês de maio ou de novembro que antecedeu a data da vigência dos respectivos efeitos;
- II - nos casos de nomeação, admiração, redistribuição, ascensão funcional ou, ainda, nas hipóteses de transferência do funcionário ou movimentação do empregado realizadas a pedido, a partir do primeiro dia do mês de maio ou novembro após o exercício.

§ 1º - Na hipótese de transferência do funcionário ou movimentação do empregado, realizadas "ex-officio", o servidor levará, para o novo órgão, o período de interstício

já computado na forma deste artigo.

§ 2º - Nos casos de interrupção, relacionados no artigo 8º desta Resolução, o servidor iniciará, a partir da data em que reassumir o exercício, nova contagem do interstício a que estava sujeito com base na avaliação de desempenho que precedeu o afastamento, desprezado o período anterior.

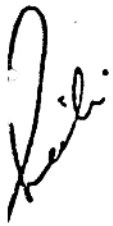
Art. 10 - Não poderá obter a progressão funcional entre classes da mesma Categoria, ou o aumento por mérito o servidor que, na data do levantamento dos requisitos, esta belecida no parágrafo único do art. 12 desta Resolução, estiver :

- I - localizado na Referência final da última classe da respectiva Categoria, no caso de progressão funcional;
- II - localizado na última Referência da respectiva classe, no caso de aumento por mérito; e
- III - afastado do exercício do cargo ou emprego, em qualquer das hipóteses relacionadas no artigo 8º desta Resolução, ressalvado, se for o caso, o disposto nos §§ 2º e 3º do mesmo artigo.

Parágrafo único - O empregado que se encontrar em gozo de auxílio-doença somente passará a perceber o salário decorrente da progressão funcional ou do aumento por mérito, a que tiver feito jus, a partir da data em que reassumir o exercício.

Art. 11 - Os atos de efetivação da progressão funcional e do aumento por mérito serão publicados até o dia 5 (cinco) dos meses de março e setembro de cada ano e seus efeitos financeiros vigorarão a partir do primeiro dia dos referidos meses.

Art. 12 - No último dia dos meses de novembro e maio, com vistas à progressão funcional e ao aumento por mérito a serem realizados nos meses de março e setembro, respectivamente, as Secretarias do Tribunal e das Auditorias, deverão ultimar os seguintes levantamentos :

- 
- I - dos servidores com interstício cumprido;
- II - das vagas existentes ou dos vagos previstos no limite da lotação de cada classe, para efeito de progressão funcional; e
- III - dos servidores que não podem obter progressão funcional ou aumento por mérito, nos casos especificados no artigo 10 desta Resolução.

Parágrafo Único - Os levantamentos previstos neste artigo serão realizados com base nas situações existentes no dia 1º de maio e 1º de novembro, para efeito da progressão funcional e do aumento por mérito a serem efetivados nos meses de março e setembro, respectivamente.

Art. 13 - Será declarada a nulidade do ato que houver concedido indevidamente a progressão funcional ou o aumento por mérito.

Parágrafo Único - O servidor atingido pela progressão funcional ou pelo aumento por mérito indevidos ficará obrigado a restituir o que a mais houver recebido, devendo ser indenizado da correspondente diferença de vencimento ou salário aquele a quem cabia, de direito, a progressão ou o aumento por mérito.

Art. 14 - Será considerado, para todos os efeitos, como se tivesse obtido a progressão funcional ou o aumento por mérito que lhe cabia, o servidor que se aposentar ou falecer sem que tenha sido expedido o correspondente ato de concessão.

Art. 15 - A progressão funcional e o aumento por mérito serão efetivados mediante ato do Presidente do STM.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 16 - A avaliação do desempenho funcional do servidor constitui o requisito básico para a concessão da

progressão funcional entre classes da mesma Categoria Funcional e do aumento por mérito.

Art. 17 - A avaliação de desempenho será a média resultante dos critérios expressos nos anexos desta Resolução, e escalonada nos conceitos :

- a) regular (de 01 a 10 pontos);
- b) bom (de 11 a 20 pontos); e
- c) MB (de 21 a 30 pontos).

Art.-18 - Fica instituída a Comissão Geral de Avaliação, destinada a coordenar a aplicação dos critérios estabelecidos nesta Resolução.

§ 1º - A Comissão Geral de Avaliação será designada pelo Presidente do Tribunal e constituída pelo Diretor Geral, Secretário do Tribunal Pleno, Diretor do Departamento Administrativo, Diretor do Departamento Judiciário e Diretor da Divisão de Pessoal.

§ 2º - Em se tratando de processo de avaliação do desempenho funcional de servidores do Quadro Permanente das Auditorias, a Comissão Geral de Avaliação será acrescida de mais um membro, escolhido dentre os Diretores de Secretaria das Auditorias sediadas em Brasília.

§ 3º - Somente servidores que não concorreram à progressão funcional poderão integrar a Comissão Geral de Avaliação.

§ 4º - Ocorrendo o impedimento de qualquer integrante da Comissão, ante o disposto no parágrafo anterior, será este substituído por Diretor de Divisão, em ordem de antiguidade neste cargo, ou por outro servidor, em ambos os casos designados pelo Presidente do Tribunal.

Art. 19 - A avaliação de desempenho quanto ao mérito, é irrecorrível.

Art. 20 - A avaliação realizar-se-á de 12 (doze) em 12 (doze) meses, devendo representar o resultado do desempenho do servidor no decurso desse período.

Parágrafo Único - A avaliação efetivar-se-á no decorrer dos meses de maio, junho e julho, devendo estar concluída até o dia 31 de julho.

Art. 21 - Caberá a avaliação aos chefes ou dirigentes de unidades que possuam servidores diretamente subordinados.

Art. 22 - Serão objeto de avaliação todos os servidores, estatutários e regidos pela legislação trabalhista, incluídos nas Categorias Funcionais integrantes do Quadro e da Tabela Permanentes do STM e das Auditorias da Justiça Militar.

Parágrafo Único - Para os efeitos deste artigo, os servidores serão relacionados nos três grupamentos seguintes :

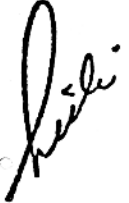
- a) - ocupantes de cargos ou funções integrantes dos Grupos Direção e Assessoramento Superiores e Direção e Assistência Intermediárias;
- b) - ocupantes de cargos efetivos e empregos permanentes de nível superior; e
- c) - ocupantes dos demais cargos efetivos e empregos permanentes.

Art. 23 - O interstício a que ficará sujeito o servidor, em decorrência do conceito obtido na avaliação de desempenho, será de :

- I - 18 (dezoito) meses, para o conceito B;
- II - 12 (doze) meses, para o conceito ME; e
- III - 36 (trinta e seis) meses, para o conceito R.

§ 1º - Os períodos de interstício, estabelecidos neste artigo, serão confirmados, reduzidos ou aumentados da seguinte forma :

- a) o conceito B, obtido imediatamente

- 
- após outro conceito B, confirmará o interstício de 18 (dezoito) meses decorrente da avaliação anterior;
- b) o conceito R, obtido imediatamente após outro conceito R, confirmará o interstício de 36 (trinta e seis) meses referente à avaliação anterior;
 - c) o conceito MB ou B, obtido imediatamente após o conceito R, reduzirá o interstício de 36 (trinta e seis) meses, a este correspondente, para 24 (vinte e quatro) e 30 (trinta) meses, respectivamente;
 - d) o conceito R, obtido imediatamente após o conceito B, aumentará o interstício de 18 (dezoito) meses, a este correspondente, para 30 (trinta) meses, e
 - e) o conceito R, obtido imediatamente após o conceito MB, aumentará o interstício de 12 (doze) meses, a este correspondente, para 24 (vinte e quatro) meses.

§ 2º - As confirmações, aumentos e reduções dos períodos de interstício, previstos no parágrafo anterior, somente poderão resultar, no máximo, de duas avaliações subsequentes.

§ 3º - Nos casos de confirmação, redução e aumento do interstício, a que se referem as alíneas do parágrafo 1º deste artigo, o conceito R, B, ou MB, obtido na avaliação subsequente, não acarretará a fixação de novo interstício a ser cumprido.

Art. 24 - Para efeito da avaliação em grupo, o Presidente do STM distribuirá entre a Diretoria-Geral, os Departamentos do STM e as Auditorias subordinadas e em função do respectivo desempenho, as cotas referentes aos conceitos especificados no artigo 17 desta Resolução.

Leite

§ 1º - As cotas de que trata este artigo serão retiradas dos quantitativos globais resultantes da incidência dos percentuais, abaixo indicados, sobre o número de servidores integrantes de cada um dos grupamentos mencionados nas alíneas b e c do parágrafo único do artigo 22 desta Resolução.

- a) - 20% (vinte por cento), para o conceito MB;
- b) - 70% (setenta por cento), para o conceito B;
- c) - 10% (dez por cento), para o conceito R.

§ 2º - Nas hipóteses deste artigo, se existir servidor subordinado a responsável por avaliação em grupo, o respectivo desempenho será objeto de avaliação individual pela mesma autoridade, dentro das cotas destinadas à unidade.

§ 3º - Os percentuais estabelecidos neste artigo, bem assim a distribuição das cotas às unidades mencionadas, incidirão sobre o contingente de servidores em efetivo exercício no órgão, no primeiro dia do mês de maio, não sendo considerados para esse efeito :

- a) - os servidores afastados para o exercício de cargo ou função integrantes dos Grupos Direção e Assessoramento Superiores e Direção e Assistência Intermediárias; e
- b) - os servidores que não serão avaliados, inclusive os afastados por uma das formas previstas no artigo 8º desta Resolução.

§ 4º - O cálculo dos percentuais fixa dos neste artigo começará pelos referentes aos conceitos MB e R, devendo ser as frações, porventura resultantes :

- a) - desprezadas, se inferiores a 0,5 (cinco décimos), as quais revertirão para o conceito B;
- b) - aproximadas para maior, se iguais ou superiores a 0,5 (cinco décimos), caso em que as diferenças

serão deduzidas do conceito B.

Ali
Art. 25 - Para efeito da avaliação individual, os dirigentes e chefes aplicarão aos servidores, que lhes são imediatamente subordinados e em função do respectivo desempenho funcional, os conceitos previstos no art. 17 desta Resolução, de acordo com as cotas que receberem de seus superiores hierárquicos.

Parágrafo Único - A critério do dirigente ou chefe, poderá ser aplicado o conceito MB a um número menor e o conceito R a um número maior de servidores, do que o relativo às correspondentes cotas distribuídas à respectiva unidade.

Art. 26 - Os servidores nomeados, admitidos, redistribuídos, transferidos ou movimentados a pedido, ou, ainda, os que obtiveram ascensão funcional ou progressão funcional de uma para outra Categoria do mesmo Grupo, serão avaliados :

- I - na primeira avaliação que ocorrer após a data do exercício na nova situação, se este se verificar até 6 (seis) meses antes da época da referida avaliação; e
- II - na segunda avaliação que se verificar após a data do exercício, se este ocorrer há menos de 6 (seis) meses da primeira avaliação a realizar-se após a mesma data.

Art. 27 - A avaliação de desempenho dos ocupantes de cargos ou funções integrantes dos Grupos Direção e Assessoramento Superiores e Direção e Assistência Intermediárias far-se-á, exclusivamente, em função das cotas, que lhes forem especificamente destinadas pelo Presidente do STM, e do desempenho da respectiva unidade administrativa, não se lhes aplicando os percentuais estabelecidos no § 1º do artigo 24 desta Resolução.

§ 1º - No caso de servidores requisitados para o desempenho de cargo ou função integrante dos Grupos Direção e Assessoramento Superiores e Direção e Assistência Intermediárias, a avaliação obtida, no órgão requisitante, em decorrência do critério estabelecido neste artigo, servirá de base à pro

gressão funcional ou ao aumento por mérito no órgão de origem.

§ 2º - Somente serão avaliados os ocupantes de cargo ou função do Grupo Direção e Assessoramento Superiores que forem titulares de cargo efetivo ou emprego permanente, integrante do Plano de Classificação de Cargos de que trata a Lei nº 5.645, de 1970.

Art. 28 - Nos casos em que, depois de decorridos 6(seis) meses do período referente à avaliação, ocorrer movimentação que resulte na subordinação imediata a outro chefe, o servidor será avaliado :

- I - pelo chefe que se afastou ou, na impossibilidade, pelo respectivo substituto;
- II - pelo chefe a que estava subordinado à data em que foi movimentado para outra unidade.

§ 1º - A avaliação prevista neste artigo será feita com base na aplicação dos percentuais especificados no § 1º do artigo 24 desta Resolução. incidentes sobre o número de servidores que se encontrem, no momento da movimentação, em efetivo exercício na unidade em que se verificou o desempenho do servidor, devendo ser entregue ao novo chefe :

- a) - pelo que se afasta, ou seu substituto, na hipótese do item I; ou
- b) - pelo chefe a que estava subordinado o servidor, na hipótese do item II.

§ 2º - Verificada a impossibilidade de serem aplicadas as normas constantes dos itens I e II e do § 1º deste artigo, repetir-se-á a última avaliação obtida pelo servidor, antes da movimentação.

§ 3º - Nos casos de que trata este artigo, o conceito atribuído ao servidor não será computado na distribuição das cotas que forem destinadas à unidade administrativa em que estiver em exercício na época normal da avaliação.

Art. 29 - Não será avaliado o servidor que, no primeiro dia do mês de maio, estiver afastado do exer

cício do cargo ou do emprego por período igual ou superior a 6 (seis) meses, por formas não relacionadas no artigo 8º desta Resolução.

§ 1º - Na hipótese deste artigo, será atribuído ao servidor o conceito B, que irá servindo de base à fixação do respectivo interstício, observado o disposto no § 1º do artigo 8º e nos parágrafos do artigo 23 desta Resolução.

§ 2º - Se o período de afastamento for inferior a 6 (seis) meses, o servidor será normalmente avaliado, exceto nas hipóteses previstas no art. 8º desta Resolução.

CAPÍTULO III

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 30 - Para efeito da progressão funcional, a estrutura das Categorias Funcionais, com vistas à fixação da lotação das respectivas classes, passará a constituir-se da seguinte forma :

- I - Nas Categorias compostas de 3 (três) classes :
 - Classe Especial - 10% (dez por cento);
 - Classe "B" - 35% (trinta e cinco por cento);
 - Classe "A" - 55% (cinquenta e cinco por cento).
- II - Nas Categorias compostas de 4 (quatro) classes :
 - Classe Especial - 10% (dez por cento);
 - Classe "C" - 20% (vinte por cento);
 - Classe "B" - 30% (trinta por cento);
 - Classe "A" - 40% (quarenta por cento).
- III - Nas Categorias compostas de 5 (cinco) classes :
 - Classe Especial - 5% (cinco por cento);
 - Classe "D" - 10% (dez por cento);
 - Classe "C" - 15% (quinze por cento);

- Classe "B" - 30% (trinta por cento);
 Classe "A" - 40% (quarenta por cento).
- IV - Nas Categorias do Grupo-Artesanato :
 Classe Especial - 5% (cinco por cento);
 Mestre - 10% (dez por cento);
 Contramestre - 15% (quinze por cento);
 Artífice Especializado - 30% (trinta por cento);
 Artífice - 40% (quarenta por cento).
- V - Nas Categorias que não possuem classe especial :
 Classe "C" - 20% (vinte por cento);
 Classe "B" - 30% (trinta por cento);
 Classe "A" - 50% (cinquenta por cento).

§ 1º - Os percentuais especificados neste artigo incidirão sobre a lotação global fixada para a Categoria Funcional, considerando-se, para esse efeito, englobados o Quadro e a Tabela Permanentes do STM, bem como os das Auditorias da Justiça Militar.

§ 2º - O cálculo dos percentuais estabelecidos neste artigo começará, sempre, pela classe inicial, seguindo-se as demais e desprezando-se as frações, que, somadas, serão acrescidas à lotação da classe inicial.

§ 3º - Nos casos em que a lotação global da Categoria for insuficiente para compor a lotação das respectivas classes, na forma prevista neste artigo, os correspondentes percentuais serão considerados como limites máximos.

§ 4º - Qualquer alteração na lotação global das Categorias Funcionais somente poderá ser considerada, para efeito da reformulação dos quantitativos de cada classe, no exercício subsequente àquele em que ocorrer, observada, em qualquer caso, a existência de recursos orçamentários suficientes e adequados.

§ 5º - As vagas resultantes de aposen-

O Tribunal, em Sessão de 04 do corrente, conforme noticiou a Ata da 10ª Sessão, aprovou proposta formulada pelo Ministro Faber Cintra, dando nova redação ao § 5º do art. 30 da Resolução nº 13, de 13.9.78, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Nas classes em que pela aplicação dos percentuais fixados neste artigo, resultarem cargos excedentes de lotação e que não forem susceptíveis de serem absorvidos por progressão, na forma do artigo 34, esses excedentes serão deslocados para a classe inicial da categoria, tão logo aposentado o funcionário. Completada esta, para a classe seguinte e assim sucessivamente até a normalização da estrutura fixada para a Categoria."

Ata da 12ª Sessão, em
 07/03/80
 (Dy. 18/03/80)

§ 6º - O órgão de pessoal do STM, a 1º de junho e a 1º de dezembro de cada ano, registrará, a nova lotação, por classes, das Categorias Funcionais, decorrente da aplicação do disposto no parágrafo anterior.

Art. 31 - A progressão funcional entre classes da mesma Categoria Funcional recairá no servidor que, estando colocado na última Referência da respectiva classe e satisfazendo os demais requisitos estabelecidos nesta Resolução, obtiver o maior número de pontos nas 5 (cinco) últimas avaliações de desempenho, ressalvado o disposto no artigo 44 desta Resolução.

§ 1º - Havendo empate, terá preferência, sucessivamente :

- 1º - o que tiver obtido maior número de pontos em cada uma das avaliações que imediatamente antecede - rem as 5 (cinco) últimas;
- 2º - o que ingressou há mais tempo na Justiça Militar;
- 3º - o que ingressou há mais tempo no Serviço Público Federal;
- 4º - o que ingressou há mais tempo no Serviço Público;
- 5º - o mais idoso.

§ 2º - Para a apuração do segundo, ter ceiro e quarto critérios de desempenho previstos no parágrafo anterior, será considerado o tempo em que o servidor se encontra vinculado à Justiça Militar, ao Serviço Público Federal e ao Serviço Público, respectivamente, desde as datas da nomeação ou admissão sem qualquer dedução na contagem.

Art. 32 - A progressão funcional entre Categorias Funcionais do mesmo Grupo recairá no servidor que pertencendo à qualquer Classe, em qualquer nível de referência (exceto a inicial da Classe Inicial), for classificado e habilitado em processo seletivo, atendido o requisito de escolaridade, e avaliação de desempenho exigidos para a Ascensão Funcional, e desde que existam vagas para a Categoria funcional propondida.

Art. 33 - Para efeito de progressão funcional, verifica-se a vaga originária na data :

- I - do falecimento do servidor;
- II - da publicação do ato que transferir o funcionário ou movimentar o empregado;
- III - da publicação do ato que exonerar ou demitir o funcionário;
- IV - da rescisão do contrato de trabalho;
- V - da vigência do ato de progressão ou ascensão funcionais.

§ 1º - Verificada vaga originária em uma Categoria Funcional, serão consideradas abertas, na mesma data, todas as decorrentes de seu preenchimento.

§ 2º - Para efeito de progressão funcional, as vagas existentes, ou que venham a ocorrer, bem assim os vagos previstos na lotação das classes intermediárias, finais ou especiais, das Categorias Funcionais serão consideradas, indistintamente, no Quadro e Tabela Permanentes do STM e das Auditorias da Justiça Militar, conforme o regime jurídico do servidor que tiver direito à progressão.

Art. 34 - O servidor que fizer jus à progressão funcional será elevado à classe imediatamente superior àquela a que pertence, na respectiva Categoria ou a classe inicial da Categoria do mesmo Grupo, por uma das seguintes formas :

- I - ocupando vaga, originária ou decorrente, existente na classe para a qual ocorrer a progressão; ou
- II - levando, para a nova classe, na conformidade do disposto no artigo 7º do Decreto-lei nº 1.525, de 28 de fevereiro de 1977, o respectivo cargo ou emprego, observado o limite da lotação da classe, fixada na forma do artigo 30 desta Resolução.

§ 1º - O servidor será localizado na Referência inicial da classe a que passar a pertencer em decorrência

da progressão.

§ 2º - Na hipótese prevista no item I deste artigo, considerar-se-á a vaga ocorrida quer no Quadro quer na Tabela Permanente, a qual será ocupada pelo servidor que fizer jus à progressão funcional, independentemente do respectivo regime jurídico.

§ 3º - Nas hipóteses em que, por conveniência da Administração, a lotação global da Categoria for insuficiente para compor a estrutura prevista no artigo 30 desta Resolução, os cargos ou empregos que, por efeito da progressão funcional dos respectivos ocupantes, tiverem passado a integrar a classe especial, reverterão, quando vagarem, à classe inicial.

§ 4º - A aplicação da hipótese prevista no item II deste artigo dependerá da comprovação de existência de recursos orçamentários próprios para atender a despesa decorrente da progressão funcional.

Art. 35 - Constituem requisitos para a progressão funcional entre classes da mesma Categoria além do interstício :

- I - escolaridade e formação especializada exigidas nas especificações da respectiva Categoria Funcional, para o desempenho das atribuições da classe a que concorre o servidor, ressalvados os casos previstos no § 1º deste artigo;
- II - habilitação em curso de treinamento que vise, objetivamente, a proporcionar ao servidor a necessária qualificação para o desempenho das atribuições inerentes à classe a que concorre.

§ 1º - O requisito de escolaridade, para efeito dessa progressão funcional, não será exigido dos servidores integrantes das Categorias Funcionais dos Grupos Artesanato, Serviços Auxiliares, Outras Atividades de Nível Médio e Serviços de Transporte Oficial e Portaria, exceto em relação a Catego

rias cujas atividades correspondam a profissões regulamentadas .

§ 2º - As demais características do treinamento a que se refere o item II deste artigo, bem assim a previsão de outros cursos de adequação funcional, serão estabelecidas em Ato regulamentar próprio.

Art. 36 - Constituem requisitos para a progressão funcional entre Categorias do mesmo Grupo :

- I - escolaridade exigida para ingresso na Categoria funcional a que concorrer;
- II - o servidor transferido ou movimentado somente poderá concorrer à essa progressão, decorridos 2 (dois) anos da publicação do ato que efetivar a respectiva transferência ou movimentação; e
- III. - aprovação em processo seletivo realizado em concurso interno, de caráter competitivo e eliminatório, em que serão exigidos nível de conhecimento, grau de complexidade, forma e condições de realização idênticos aos estabelecidos para o concurso público, exceto limite de idade.

Parágrafo Único - o processo seletivo a que se refere este artigo é idêntico ao da Ascensão Funcional e devem ser aplicados numa mesma oportunidade, reservando-se aos candidatos por progressão, a prioridade no preenchimento das vagas.

CAPÍTULO IV

DO AUMENTO POR MÉRITO

Art. 37 - Observadas as épocas pró-

Leite

prias, estabelecidas nos artigos 11 e 12 desta Resolução, o aumento por mérito será concedido automaticamente a cada servidor que tiver completado o interstício a que ficou sujeito, em decorrência da avaliação de desempenho.

Art. 38 - Os efeitos financeiros do aumento por mérito, bem assim os demais requisitos necessários à sua obtenção, inclusive interstício, são os previstos para a progressão funcional nos Capítulos I e II desta Resolução.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Art. 39 - Os Grupos de Apoio Judiciário, Serviços Auxiliares e Serviços de Transporte Oficial e de Portaria constituem o caso especial em que pode ocorrer a Progressão Funcional de uma para outra Categoria, dentro do mesmo Grupo.

Parágrafo Único - Na hipótese deste artigo, este tipo de progressão, além dos requisitos estabelecidos para ingresso nas Categorias, dependerá de habilitação do servidor em processo seletivo específico, aplicando-se, as normas do artigo 35, que são as mesmas, no que cabe à ascensão funcional.

Art. 40 - O servidor afastado do exercício do cargo ou emprego, para o desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, não será avaliado, processando-se a respectiva progressão funcional ou o aumento por mérito com base no critério de antiguidade, caracterizada pelo decurso do interstício básico de 18 (dezoito) meses.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 41 - Os efeitos financeiros dos primeiros aumentos por mérito e progressões funcionais, vigoram a partir de 1º de outubro de 1977.

Art. 42 - Somente farão jus à progressão funcional ou ao aumento por mérito, a partir da data estabelecida no artigo anterior e independentemente da observância de interstício e de treinamento, os servidores que obtiverem o conceito MB na avaliação realizada na conformidade do disposto no Capítulo II desta Resolução, observado o disposto no § 2º deste artigo.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, a primeira avaliação de desempenho far-se-á no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado da publicação da presente Resolução e tomará por base a situação existente na data em que for publicada a mesma.

§ 2º - A avaliação de desempenho de que trata o parágrafo anterior, em relação aos servidores que nela não obtiveram o conceito MB, não surtirá qualquer efeito, não sendo aplicados, no caso, os conceitos B e R.

Art. 43 - A segunda avaliação de desempenho, em grupo e individual, ocorrerá nos meses de maio, junho e julho de 1978, que constituirão os marcos para o início da sequência decorrente da aplicação do disposto no artigo 20, e seu parágrafo único, desta Resolução.

Parágrafo Único - A contagem do interstício a que ficar sujeito o servidor, em decorrência do conceito obtido na avaliação de que trata este artigo, tem início em 1º de maio de 1977.

Art. 44 - Até que se complete o número de avaliações de desempenho no artigo 32 desta Resolução, o servidor concorrerá à progressão funcional com o total de pontos obtidos nas avaliações já realizadas, não sendo considerada, para esse efeito, a avaliação de que trata o § 1º do artigo 42.

Parágrafo Único - Na hipótese deste artigo, não será aplicado o primeiro critério de desempate previsto no § 1º do artigo 31 desta Resolução.

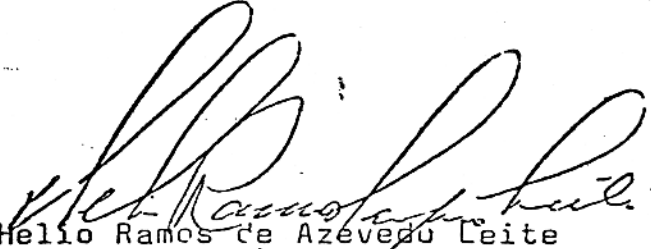
Art. 45 - O servidor que, por efeito de inclusão no novo Plano de Classificação de Cargos, foi localizado na última Referência da respectiva classe concorrerá à progressão, ainda que a atual lotação da classe imediatamente superior exceda o número de fixos resultantes da aplicação do disposto no artigo 30 desta Resolução.

Parágrafo Único - Na hipótese deste artigo, o cargo ou emprego do servidor ficará como excedente na nova classe.

Art. 46 - Enquanto não forem formalmente estruturados os cursos de treinamento ou adequação funcional, previstos no artigo 38 item II e § 3º, desta Resolução, a qualificação de recursos humanos, para efeito de progressão funcional, entre classes da mesma Categoria, far-se-á mediante processo sumário, de acordo com os critérios a serem fixados pelo Presidente do STM.

Art. 47 - Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em 13 de setembro de 1978.



Helio Ramos de Azevedo Leite

AltEsq. Ministro-Presidente.

SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR

EMENDAS À RESOLUÇÃO Nº 13, DE 13 DE SETEMBRO DE 1978, QUE REGULAMENTA A APLICAÇÃO DA PROGRESSÃO FUNCIONAL E DO AUMENTO POR MÉRITO.

1 - Acrescente-se ao Art. 35 da Resolução nº 13, de 13/09/78, mais um parágrafo, com a seguinte redação:

“ § 2º. Os requisitos de escolaridade e formação especializada a que se refere o inciso I deste artigo, não serão exigidos em relação aos servidores que tenham ingressado nos Quadros do Tribunal e das Auditorias até a data de 1º de setembro de 1974.”

2 - O § 2º (redação original) do art. 35 da referida Resolução nº 13, fica renumerado como § 3º.

* * * * *

hate

A N E X O I

(Resolução nº 13, de 13/09/1978, artigo 17)

Ficha Semestral de Avaliação de Desempenho

Fatores

- 1 - Qualidade de trabalho
 - 2 - Cooperação
 - 3 - Adaptação às funções
 - 4 - Disciplina
 - 5 - Assiduidade e pontualidade
- Regular - 1 ponto
 Bom - 3 pontos
 M. Bom - 6 pontos

Nome _____

Cargo _____

Grau Fatores	Regular	Bom	M. Bom	Conceito
1				
2				
3				
4				
5				
Soma				

Conceito Final

Regular (1 a 10)

Bom (11 a 20)

M. Bom (21 a 30)

Obs: _____

S.T.M., em de de 19____

 Chefe Imediato

 Direção Superior.

A N E X O II

(Resolução nº 13, de 13/09/1978, artigo 17)

Rotina para Avaliação de Desempenho

Período _____
 Nome _____
 Cargo _____
 Função _____

1 - Qualidade de Trabalho :

a - regular

os trabalhos algumas vezes oferecem bons subsídios às autoridades superiores

b - de boa qualidade

os trabalhos quase sempre oferecem bons subsídios às autoridades superiores

c - de muito boa qualidade

os trabalhos são sempre bem fundamentados e merecem sempre discussões e apreciação das autoridades superiores.

2 - Cooperação :

a - Cooperação regular

às vezes coopera com os chefes

às vezes coopera com os colegas

demonstra interesse por algumas tarefas do grupo

difícil entrosamento com o grupo

b - Cooperação boa

mantém bom relacionamento funcional com as chefias

coopera habitualmente com os colegas

demonstra interesse nos trabalhos do grupo

bom entrosamento com o grupo

c - Cooperação muito boa

auxilia, sempre, a chefia, nos seus trabalhos

coopera sempre com os colegas

participa, por iniciativa própria, nos trabalhos do grupo

excelente relacionamento pessoal e funcional com o grupo

exerce função de substituição de chefias

3 - Adaptação às funções inerentes ao cargo :

a - Adaptação regular

algumas vezes se interessa pelo exercício das suas funções

procura, às vezes, coleccionar leis e jurisprudência, valendo-se da cooperação dos colegas

não se esforça por melhorar a qualidade dos trabalhos

às vezes procura melhorar os seus conhecimentos técnicos.

b - Adaptação boa

mostra-se interessado no bom desempenho das suas funções

mantém em boa ordem o material de trabalho

desenvolve pesquisa para melhorar a qualidade dos seus trabalhos

esforça-se por aperfeiçoar seus conhecimentos técnicos.

c - Adaptação muito boa

está sempre interessado na otimização dos seus trabalhos - procura, frequentemente, corrigir falhas anteriores.

- mantém em perfeita ordem o material técnico de trabalho
- promove estudos e pesquisas para melhorar o seu trabalho - oferece sugestões técnicas para esse fim
- está sempre desenvolvendo estudos técnicos ou participando de cursos de especialização.

4 --Disciplina :

a - Disciplina regular

- recebe passivamente as recomendações superiores
- é desleixado na sua apresentação
- reclama de ordens emanadas da autoridade superior , embora lhes dê cumprimento
- ausenta-se, às vezes, do local de trabalho, sem prévia comunicação

b - Disciplina boa

- recebe bem as recomendações superiores
- não reclama das ordens superiores
- raramente ausenta-se do local de trabalho
- procura seguir a orientação técnica recebida, ou oferece sugestões para a sua melhor atuação.

c - Disciplina muito boa

- recebe com espírito de cooperação as recomendações superiores
- nunca reclama das ordens superiores, e procura, ao contrário, oferecer sugestões para a sua melhor execução.
- aceita sempre encargos técnicos, sugerindo medidas para melhoria da sua rentabilidade.
- nunca se fez necessário o seu chamamento à ordem
- está sempre dedicado aos seus trabalhos

procura seguir, sem desvios, os regulamentos e nunca se perde em conversas inúteis, ou sem objetivo que se relacione com as suas funções.

5 - Assiduidade :

a - Assiduidade regular

é comum estar um pouco atrasado ou ausente do local de trabalho

encontra, habitualmente, motivos pessoais para faltar ou ausentar-se do expediente normal

realiza os seus trabalhos, dentro dos prazos máximos concedidos

b - Assiduidade boa

raras vezes está atrasado ou ausenta-se do local de trabalho

dedica o tempo de permanência na repartição aos seus trabalhos

realiza os trabalhos com visível economia de tempo

dedica-se, às vezes, a tarefas extras, objetivando melhor produção.

c - Assiduidade muito boa

nunca está atrasado, ou, quando isto acontece, tem sempre justificativa cabal

somente se ausenta do local de trabalho com motivo justificado

procura empregar o tempo útil de trabalho à maior produtividade, inclusive executando tarefas extras

obedece sistematicamente a todas as normas de assiduidade.