



2025



DESENVOLVIMENTO NAS *Carreiras*

**Atualizada com as alterações
trazidas pela Lei 15.737/21 e pela
Lei 16.390/25**

*Recomendamos a leitura completa deste manual, mas você também pode
fazer pesquisa por palavras chave selecionando **CRTL + F** no seu teclado.*

ÍNDICE

O que mudou?.....	3
Introdução.....	5
Como se estruturam os cargos?.....	5
Como se dá o desenvolvimento nas carreiras?.....	7
O que é progressão?.....	7
O que é progressão extraordinária?.....	7
O que é progressão especial?.....	8
Como é calculada a nota para a progressão?.....	9
Instrumento Avaliativo.....	10
Autoavaliação.....	11
Conceitos da Avaliação de Desempenho.....	13
Programas de Capacitação.....	14
Pontuação para a Avaliação do ano de 2025.....	15
Categorias A e B.....	17
Categoria C.....	18
Categoria D.....	22
Categoria E.....	23
Categoria F.....	24
Categoria G.....	27
Categoria H.....	27

O QUE MUDOU?

- * Os servidores em estágio probatório passam a participar da avaliação de desempenho (Art. 13, §2º, Lei 325/25).
§ 2º É permitida a progressão durante o estágio probatório.
- * Os servidores que optarem pelo enquadramento também passam a participar da avaliação de desempenho de 2025 (Arts. 14 e 15 da Lei 15.737/21):
Art. 14. Aos titulares dos cargos de Médico Judiciário, classe R, Médico Psiquiatra Judiciário, padrão PJ-J, e Odontólogo Judiciário, classe R, que não optaram pelo enquadramento previsto no art. 66 da Lei nº 15.737/21, fica assegurado, novo prazo de 30 (trinta) dias a contar da publicação desta Lei, o direito de opção irretratável, de enquadramento na carreira de Analista do Poder Judiciário – área de apoio especializado, padrão A1, submetendo-se à carga horária instituída na Lei nº 15.737/21.
- * Art. 15. Os servidores ocupantes dos cargos de Escrivão e de Distribuidor-Contador, ambos do padrão PJ-J, que fizeram a opção de permanência no cargo prevista no art. 67 da Lei nº 15.737/21, poderão, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da publicação desta Lei, optar pelo enquadramento no cargo de Analista do Poder Judiciário, nos termos da Lei nº 15.737/21, observando o disposto no Anexo I desta Lei.

Atenção!

Nesses 3 casos os servidores já passarão a participar da avaliação de desempenho de 2025

- * Não há mais promoção, apenas progressão (Art. 12 da Lei 15.737/21):
Art. 12. O desenvolvimento na carreira dar-se-á mediante progressão. Ou seja, os cursos de pós-graduação poderão ser apresentados como programas de capacitação.

O QUE MUDOU?

* A progressão especial teve alterações (Art. 76 da Lei 15.737/21):

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 A2; e a segunda progressão dar-se-á do padrão A2 para o padrão A4;

b) na entrância intermediária, enquadrados no padrão A2 do cargo de Técnico do Poder Judiciário, a primeira progressão dar-se-á do padrão A2 para o padrão A4;

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 A3; e a segunda progressão dar-se-á do padrão A3 para o padrão A5;

b) na entrância intermediária e que foram enquadrados no padrão A3 do cargo de Oficial de Justiça Estadual, a primeira progressão dar-se-á do padrão A3 para o padrão A5;

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 A7 do cargo de Analista do Poder Judiciário, a primeira progressão dar-se-á do padrão A7 para o padrão A8; e a segunda progressão dar-se-á do padrão A8 para o padrão A10;

b) na entrância intermediária, enquadrados no padrão A8 do cargo de Analista do Poder Judiciário, a primeira progressão dar-se-á do padrão A8 para o padrão A10.

Cargo Antes da Lei 15.737/21	Entrância	Progressão Especial Antes Revisão	Progressão Especial Pós Revisão
Oficial Escrevente	Inicial	A1 ➡ A3 ➡ A6	A1 ➡ A2 ➡ A4
	Intermediária	A3 ➡ A6	A2 ➡ A4
Oficial de Justiça e Oficial da Infância e Juventude	Inicial	A1 ➡ A4 ➡ A7	A1 ➡ A3 ➡ A5
	Intermediária	A4 ➡ A7	A3 ➡ A5
Assistente Social Judiciário, Contador Judiciário, Distribuidor, Distribuidor-Contador, Escrivão e Psicólogo Judiciário	Inicial	B9 ➡ B11 ➡ B13	A7 ➡ A8 ➡ A10
	Intermediária	B11 ➡ B13	A8 ➡ A10

INTRODUÇÃO

As orientações constantes nesta cartilha foram extraídas da **Lei 15.737/2021**, da **Lei 325/25**, da **Resolução 15/2022-Órgão Especial** e das **Resoluções 01/2025-CAD e 02/2025-CAD**.

A sua divulgação visa facilitar a compreensão do processo de **desenvolvimento nas carreiras**, assim como auxiliar no entendimento das regras para a **Avaliação de Desempenho 2025**, para os seguintes cargos:

Quadro Único:

- Analista do Poder Judiciário
- Técnico do Poder Judiciário
- Oficial de Justiça Estadual
- Analista de Tecnologia da Informação
- Técnico de Tecnologia da Informação
- Agente de Polícia Judicial
- Procurador do Tribunal de Justiça

Quadro Especial:

- Comissário de Vigilância
- Auxiliar de Comunicações
- Oficial Ajudante
- Auxiliar Judiciário
- Auxiliar de Serviço
- Auxiliar de Serviços Gerais

*Os cargos de **Oficial Superior Judiciário** e de **Oficial de Transportes** contam com sistema próprio de promoções, regulamentado pelo **Ato Regimental 03/2001-OE**, e não se enquadram nas orientações desta cartilha.

COMO SE ESTRUTURAM OS CARGOS?

Prevista nos arts. 11 e 12 da Lei 15.737/21, a estrutura dos cargos organizados em carreira é composta por **padrões** de vencimento para a classe única.

- Os **padrões** (números) representam o estágio em cada degrau da carreira, atingidas por meio de **progressão**.

CLASSE ÚNICA: **A**

PADRÕES: **1 a 15**

Sua classe e padrão atuais estão no **Portal do Servidor RHE**, em "**Histórico Funcional**" > "**Provimento**" > "**Referência**"

PADRÕES POR CARGO

QUADRO ÚNICO

Procurador do Tribunal de Justiça	Analista do Poder Judiciário	Técnico do Poder Judiciário	Oficial de Justiça Estadual	Analista de TI	Técnico de TI	Agente de Polícia Judicial
A1	A1	A1	A1	A1	A1	A1
A2	A2	A2	A2	A2	A2	A2
A3	A3	A3	A3	A3	A3	A3
A4	A4	A4	A4	A4	A4	A4
A5	A5	A5	A5	A5	A5	A5
A6	A6	A6	A6	A6	A6	A6
A7	A7	A7	A7	A7	A7	A7
A8	A8	A8	A8	A8	A8	A8
A9	A9	A9	A9	A9	A9	A9
	A10	A10	A10	A10	A10	A10
	A11	A11	A11		A11	A11
	A12	A12	A12		A12	A12
	A13	A13	A13		A13	A13
	A14	A14	A14		A14	A14
	A15	A15	A15		A15	A15

QUADRO ESPECIAL

Auxiliar de Serviços Gerais	Auxiliar de Serviço	Auxiliar Judiciário	Oficial Ajudante	Comissário de Vigilância
A1	A1	A1	A1	A1
A2	A2	A2	A2	A2
A3	A3	A3	A3	A3
A4	A4	A4	A4	A4
A5	A5	A5	A5	A5
A6	A6	A6	A6	A6
A7	A7	A7	A7	A7
A8	A8	A8	A8	A8
A9	A9	A9	A9	
A10	A10	A10	A10	
A11	A11	A11	A11	
A12	A12	A12	A12	



COMO SE DÁ O DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS?

Previsto nos arts. 11 a 14 da Lei 15.737/2021 e nos arts. 6º a 21 da Resolução 15/2022–OE, o desenvolvimento nas carreiras ocorrerá por **progressão**, **progressão extraordinária**, **progressão especial**.

Cargos	Processo
Procurador do Tribunal de Justiça; Analista do Poder Judiciário; Analista de Tecnologia da Informação; Técnico do Poder Judiciário; Técnico de Tecnologia da Informação; Oficial de Justiça Estadual; e Agente de Polícia Judicial.	Progressão e progressão especial
Oficial Ajudante, PJ-I; Comissário de Vigilância, PJ-H; Auxiliar de Comunicações, classe G; Auxiliar Judiciário, classe C; Auxiliar de Serviços Gerais, PJ-B; e Auxiliar de Serviços, classe B.	Progressão extraordinária

O QUE É PROGRESSÃO?

Progressão é a **elevação** de um **padrão** (número) para o seguinte dentro da **classe única** (letra), e está condicionada à obtenção do conceito **satisfatório** na Avaliação de Desempenho Funcional.

A1 ► A2

O QUE É A PROGRESSÃO EXTRAORDINÁRIA?

A **progressão extraordinária** é o modelo de desenvolvimento na carreira para os cargos enquadrados no **Quadro Especial**. É a elevação entre **níveis** que vão do **1 ao 8**, para o cargo de **Comissário de Vigilância**, e do **1 a 12** para os cargos de **Auxiliar Judiciário**, **Auxiliar de Serviço**, **Auxiliar de Serviços Gerais** e **Oficial Ajudante**, conforme o Anexo XIII da Lei 15.737/2021.

Também está condicionada à obtenção do conceito **satisfatório** avaliação de desempenho.

O QUE É A PROGRESSÃO ESPECIAL?

Para os ocupantes dos cargos de Oficial Escrevente, Oficial de Justiça, Oficial de Justiça da Infância e da Juventude, Assistente Social Judiciário, Contador Judiciário, Distribuidor, Distribuidor-Contador, Escrivão e Psicólogo Judiciário enquadrados nos novos cargos criados pelo Plano foi instituído o processo de **progressão especial**, previsto no art. 18 da Resolução 15/2022-OE.

De acordo com a entrância da Comarca onde estavam lotados no momento da publicação do Plano de Carreiras, a primeira ou as duas primeiras progressões do servidor irão **“pular” um padrão**, até que se igualem ao padrão em que foram enquadrados os servidores de entrância final.

Cargo Antes da Lei 15.737/21	Entrância	Progressão Especial 15.737/21	Progressão Especial Pós Revisão
Oficial Escrevente	Inicial	A1 → A3 → A6	A1 → A2 → A4
	Intermediária	A3 → A6	A2 → A4
Oficial de Justiça e Oficial da Infância e Juventude	Inicial	A1 → A4 → A7	A1 → A3 → A5
	Intermediária	A4 → A7	A3 → A5
Assistente Social Judiciário, Contador Judiciário, Distribuidor, Distribuidor-Contador, Escrivão e Psicólogo Judiciário	Inicial	B9 → B11 → B13	A7 → A8 → B13
	Intermediária	B11 → B13	B11 → B13

COMO É CALCULADA A NOTA PARA A PROGRESSÃO E PROGRESSÃO EXTRAORDINÁRIA?

A **lista de classificação** dos servidores é separada por cargo, classe e padrão, e sua ordem considera a **pontuação** recebida pelo servidor na **Avaliação de Desempenho**.

A nota da Avaliação de Desempenho é composta pela pontuação do **instrumento avaliativo** (avaliação do avaliador e autoavaliação) e pela pontuação dos **Programas de Capacitação**.

Conforme definido no art. 5º da **Resolução 02/2025-CAD**, a pontuação do **instrumento avaliativo** corresponde a **70%** da nota da avaliação de desempenho, enquanto os **Programas de Capacitação** correspondem a **30%**.

Considerando que a nota máxima da Avaliação de Desempenho é **80 pontos**, a pontuação máxima do **instrumento avaliativo** é **56 pontos** (70% da nota total), enquanto o máximo atingível com **Programas de Capacitação** é **24 pontos** (30% da nota total).

Avaliação de Desempenho:

Pontuação do Instrumento Avaliativo
(avaliação do avaliador e autoavaliação)
70% = 56 pontos

+

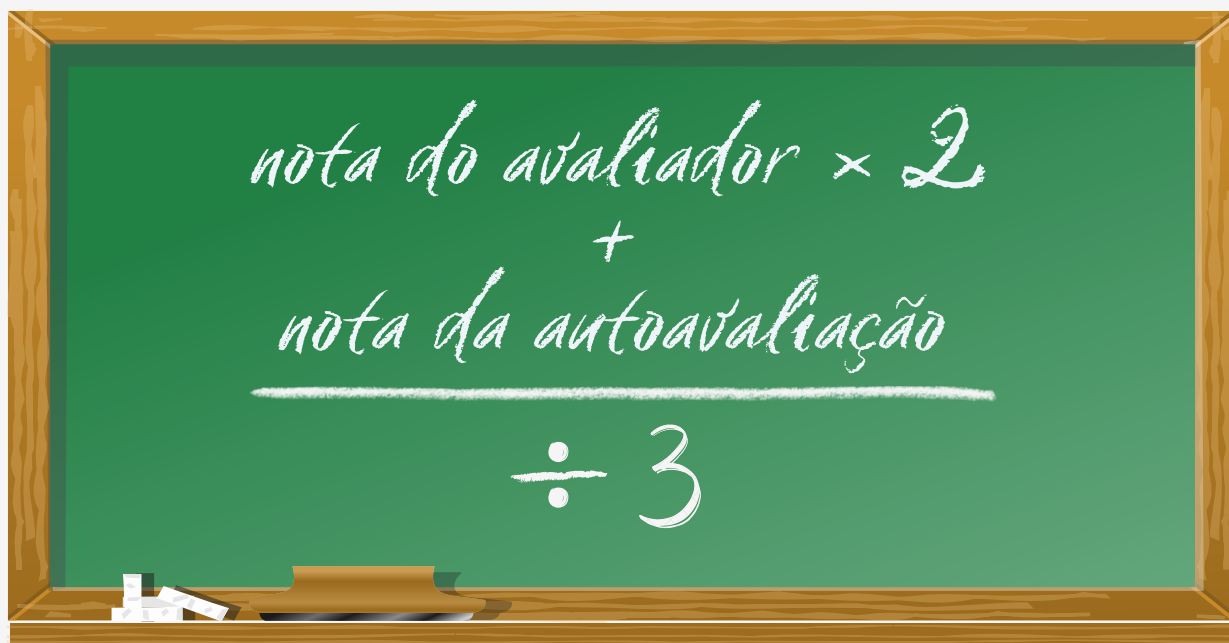
Programas de Capacitação
30% = 24 pontos

=

Avaliação de Desempenho
100% = 80 pontos

INSTRUMENTO AVALIATIVO

A nota do Instrumento Avaliativo é calculada da seguinte forma:


$$\frac{\text{nota do avaliador} \times 2 + \text{nota da autoavaliação}}{\div 3}$$

O resultado da pontuação do instrumento avaliativo corresponderá à **média ponderada** dos pontos atribuídos pelo **avaliador, com peso 2**, e dos pontos resultantes da **autoavaliação do servidor, com peso 1**.

As competências definidas são avaliadas por meio de indicadores escalonados com pontuação de **1** (um) a **4** (quatro).

As competências comportamentais essenciais são comuns a todos os servidores

Já entre as **competências técnicas**, as **2** (duas) **gerais** são comuns a todos, enquanto outras **5** (cinco) são **específicas** de cada servidor, e **deverão ser estabelecidas** no início do período avaliativo **entre o avaliador e o avaliado**.

AUTOAVALIAÇÃO

A **autoavaliação** é feita pelo próprio servidor, e tem **peso 1** no resultado total da avaliação de desempenho.



Nos termos do § 4º do art. 25 da Resolução 15/2022 – OE, caso o servidor **não realize** a sua **autoavaliação no prazo** estipulado no cronograma, ficará **sem pontuação**, ou seja, a autoavaliação **será ZERADA**.

EXEMPLOS DE CÁLCULO DA PONTUAÇÃO FINAL:

SATISFATÓRIO

Considerando um servidor que inseriu 16 pontos em certificados válidos e recebeu as seguintes notas:

Avaliação do Gestor (peso 2)	51 pontos
Autoavaliação (peso 1)	53 pontos
Programas de Capacitação	16 pontos

Nota do Instrumento Avaliativo

51,66 pontos

$[(51 \times 2) + 53] / 3$

Somando os 16 pontos dos Programas de Capacitação à nota de 51,66 do instrumento avaliativo, teremos a nota final da **Avaliação de Desempenho** do servidor.

67,66 pontos

(84,57% da pontuação máxima admitida)

EXEMPLOS DE CÁLCULO DA PONTUAÇÃO FINAL:

POUCO SATISFATÓRIO

Considerando um servidor que não inseriu certificados válidos e recebeu as seguintes notas:

Avaliação do Gestor (peso 2)	55 pontos
Autoavaliação (peso 1)	56 pontos
Programas de Capacitação	0 pontos

Nota do Instrumento Avaliativo

55,33 pontos

$[(55 \times 2) + 56] / 3$

Como o servidor não apresentou nenhum Programa de Capacitação, a nota de 55,33 do instrumento avaliativo será também a nota final da **Avaliação de Desempenho** do servidor.

55,33 pontos

(69,16% da pontuação máxima admitida)

INSATISFATÓRIO

Considerando um servidor que inseriu certificados válidos, mas não realizou a autoavaliação:

Avaliação do Gestor (peso 2)	43 pontos
Autoavaliação (peso 1)	0 pontos
Programas de Capacitação	2 pontos

Nota do Instrumento Avaliativo

28,66 pontos

$[(43 \times 2) + 0] / 3$

Perceba que, neste exemplo, como o servidor não realizou a sua autoavaliação, ficou com nota zero. Somando os 2 pontos dos Programas de Capacitação à nota de 28,66 do instrumento avaliativo, teremos a nota final da **Avaliação de Desempenho** do servidor.

30,66 pontos

(38,32% da pontuação máxima admitida)

CONCEITOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Da avaliação de desempenho poderão resultar os seguintes conceitos:

Conceito	Nota atribuída	Efeito
SATISFATÓRIO	80% ou mais da pontuação máxima admitida Igual ou maior que 64 pontos	Possibilita Progressão, Progressão Extraordinária e Promoção por Merecimento
POUCO SATISFATÓRIO	Entre 79,99% e 50,01% da pontuação máxima admitida Entre 63,99 e 40,01 pontos	Em caso de reiteração , determina o encaminhamento do servidor à programa de recapacitação e treinamento
INSATISFATÓRIO	Menor ou igual a 50% da pontuação máxima admitida Igual ou menor que 40 pontos	Determina o encaminhamento do servidor à programa de recapacitação e treinamento

Considerando que a nota máxima do **Instrumento Avaliativo** é **56 pontos**, e que para atingir o conceito **satisfatório** são necessários, no mínimo, **64 pontos** na Avaliação de Desempenho, em 2025 novamente **será necessário somar pelo menos 8 pontos em Programas de Capacitação.**



PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

De acordo com o art. 2º da **Resolução 15/2022 - OE**:

Programa de Capacitação é o conjunto organizado de atividades educacionais, realizado presencialmente ou à distância, cuja pontuação poderá ser utilizada para **compor a nota da Avaliação de Desempenho, para fins de progressão**, conforme critérios estabelecidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho.



A Lei 16.390/2025 enquadrará a maioria dos servidores em classe única e não há mais promoção para os cargos que participam desta avaliação de desempenho.

Os Cursos de Pós-Graduação passaram a ser aceitos como Programas de Capacitação a partir da avaliação de 2025.

Os critérios para a Avaliação de Desempenho 2025 estão previstos no **art. 6º** e detalhados nos **Anexos I e II da Resolução 02/2025 – CAD**.

PONTUAÇÃO PARA A AVALIAÇÃO DO ANO DE 2025

PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO		
Compõem a nota da Avaliação de Desempenho , não há diferenciação entre o Quadro Único e Especial. (art. 16, V, da Lei nº 15.737/21)		
Categoria	Título	Valor de cada título
A	Curso de Mestrado e Doutorado	12
B	Curso de Especialização, MBA e Pós-Doutorado	10
C	Curso de Graduação	8,0 (por título)
D	Designação como: Gestor de Contrato (Titular e Substituto)	1,5 (por evento)
E	Designação em: Grupo de Trabalho (Titular e Suplente) Comissões (Titular e Suplente) Sindicâncias e PAD's (Titular e Suplente) Ordenador de Despesa	1,2 (por evento)
F	Cursos, Treinamentos e Certificações	0,12 (por hora-aula)
G	Certificado de Conclusão do Ensino Médio ¹	6,0 (por título)
H	Certificado de Conclusão de Curso Técnico	2,4 (por título)

¹ Válido apenas para os cargos de Auxiliar Judiciário, Auxiliar de Serviços Gerais e Auxiliar de Serviço, do Quadro Especial.

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.



A verificação desta vinculação é responsabilidade do **Gestor Avaliador**

DA PONTUAÇÃO

RELEMBRANDO: a nota da Avaliação de Desempenho é composta pela pontuação do instrumento avaliativo (avaliação do **avaliador** e **autoavaliação**) e pela pontuação dos **Programas de Capacitação**.

Conforme definido no art. 5º da Resolução 01/2025-CAD, a **pontuação dos Programas de Capacitação corresponde a 30% da nota da avaliação de desempenho**, enquanto o Instrumento Avaliativo corresponde aos outros 70%.

Ou seja, a **pontuação máxima** que pode ser obtida com os Programas de Capacitação é de **24 pontos**. No caso de o somatório de pontos ultrapassar o limite máximo estabelecido, a pontuação excedente será descartada.



PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Categoria A e B

Curso de Pós-Graduação

- 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**.
- **não** pode ter sido requisito para a **investidura no cargo** exercido;
- deve ter sido concluído **até 31/12/2025**;
- deve ser comprovado por **diploma** do curso ou **atestado** da Instituição de Ensino Superior.

PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO		
Compõem a nota da Avaliação de Desempenho para Progressão (art. 8º da Resolução 01/2025 - CAD)		
Categoria	Título	Valor de cada título
A	Curso de Mestrado e Doutorado	12
B	Curso de Especialização, MBA e Pós-Doutorado	10

As **Categorias A e B** (Cursos de Pós-graduação) agora também podem ser **reapresentadas, desde que:**

- o servidor não tenha utilizado a pontuação do Curso de Graduação nas avaliações anteriores, ou
- por não ter progredido, ou, caso progredido, tenha um excesso de, no mínimo, 10 pontos para a categoria B e 12 pontos para a categoria A dos Programas de Capacitação;

PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Categoria C

Curso de Graduação

- **não** pode ter sido requisito para a **investidura no cargo** exercido;
- **não** pode ter sido utilizado para **classificação no concurso** do cargo do qual é investido;
- **não** pode ter sido utilizado para **progressão ou promoção** no cargo originário (nos casos de enquadramento);
- **não** pode ter sido utilizado para **progressão** nas avaliações de desempenho anteriores;
- deve estar **elencado no Anexo II** (lista taxativa);
- deve ter sido concluído **até 31/12/2025**;
- deve ser **comprovado** por diploma do curso ou atestado da Instituição de Ensino Superior.

A **Categoria C** (Cursos de Graduação) poderá ser **reapresentada** nesta avaliação, **desde que**:

- o certificado seja **novamente cadastrado** no sistema AVF;
- o curso de graduação **conste na lista** do Anexo II da Res. 01/2025 – CAD;
- tenha sido **concluído até 31/12/2025**;
- o servidor **não** tenha **utilizado a pontuação** do Curso de Graduação nas avaliações anteriores, ou por não ter progredido, ou, caso progrida, tenha um excesso de, no mínimo, 8 pontos nos Programas de Capacitação;

PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Categoria C

Curso de Graduação

PARA OS CARGOS DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

A **lista de Cursos de Graduação que aceitos** para pontuar na Avaliação de Desempenho 2025 é taxativa e consta no anexo II da Resolução 01/2025.

Porém, a lista **é diferenciada para os Cargos da área de Tecnologia da Informação** (Técnico de TI e Analista de TI). Para estes cargos, são aceitos:

a) Os cursos de graduação **em Ciências Jurídicas e Sociais, Direito, Administração e Administração Pública.**

b) Outros cursos de Graduação **nas áreas de:**

- engenharia de sistemas;
- engenharia da computação;
- ciência da computação;
- sistemas da informação;
- análise de sistemas; e
- ciências exatas.



PARA OS DEMAIS CARGOS

Administração	Administração Pública	Análise de Dados	Análise de Sistemas	Análise e Desenv. de Sistemas
Arquitetura	Arquitetura de Dados	Arquivologia	Artes e Mídias Digitais	Atividades de Intel. e Gestão de Sigilos
Banco de Dados	Biblioteconomia	Big Data e Intel. Analítica	Cibersegurança	Ciências Atuariais
Ciências Biológicas	Ciência da Computação	Ciência de Dados	Ciências Contábeis	Ciências da Computação
Ciências Econômicas	Ciências Jurídicas e Sociais	Ciências Sociais	Computação	Computação em Nuvem
Comunicação Assistiva	Comunicação Digital	Comunicação e Marketing	Comunicação em Comput. Gráfica	Comunicação em Mídias Digitais
Comunicação Institucional	Comunicação Social	Comunicação Institucional	Comunicação Social	Construção Civil
Construção de Edifícios	Data Science	Defesa Cibernética	Desenv. de Apps. para Disp. Móveis	Desenvolvimento de Sistemas
Desenvolvimento Mobile	Desenvolvimento para Internet	Desenvolvimento para Web	Design	Design de Apps. e Interfaces Digitais
Design Digital	Design Editorial	Design Gráfico	Devops	Digital Security
Direito	Economia	Educador Social	Enfermagem	Engenharia Civil
Engenharia da Computação	Engenharia de Energia	Engenharia de Sistemas	Engenharia de Software	Engenharia Elétrica
Engenharia Eletrônica	Engenharia em Sistemas Digitais	Engenharia Mecânica	Estatística	Eventos

PARA OS DEMAIS CARGOS

Filosofia	Gerenciamento de Redes de Comput.	Gestão da Avaliação	Gestão da Informação	Gestão da Inovação e Empreend. Digital
Gestão da Qualidade	Gestão da Tecn. da Informação	Gestão de Pessoas	Gestão de Políticas Públicas	Gestão de Recursos Humanos
Gestão de Serviços Judiciários e Notar.	Gestão de Serviços Judiciários	Gestão Empresarial	Gestão Financeira	Gestão Pública
Gestão Tributária	História	Informática	Instalações Elétricas	Inteligência Artificial
Jornalismo	Letras	Logística	Marketing	Matemática
Mediação	Medicina	Mídias Sociais	Odontologia	Negócios Imobiliários
Pedagogia	Políticas e Estratégicas Públ.	Políticas Públicas	Processamento de Dados	Processos Gerenciais
Produção Publicitária	Progr. Especial de Formação Pedag.	Propaganda e Marketing	Psicologia	Publicidade e Propaganda
Rádio, TV e Internet	Redes de Computadores	Relações Públicas	Secretariado	Secretariado Executivo
Segurança no Trabalho	Segurança Pública	Serviço Social	Sistema de Informação	Sistemas para Internet
Sociologia	Streaming Profissional	Tecnologia da Informação	Tecnologia Eletrônica	Tecnologias Digitais
Tecnologias Educacionais		Tradutor e Intérprete	Tutoria de Educ. à Distância	Web Design e Programação

PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Categoria D

Designação como **Gestor de Contrato** (Titular ou Substituto)

Gestor de convênios (Titular ou Substituto)

Art 10, Parágrafo Único, da Resolução 01/2025-CAD

Para ser válida, a atuação deverá ter ocorrido **entre 01/01/2025 e 31/12/2025**, e deve ser comprovada por **portaria** ou **ato de designação**.

Mas fique atento, há duas situações distintas, que exigem documentos diferentes para comprovação, **dependendo da data de publicação da portaria ou ato**:



O **anexo IV** da Res.01/2025-CAD é o **documento que certifica a participação efetiva**. O documento pode ser baixado na Intranet da SGD:

<https://www.tjrs.jus.br/novo/servicos-administrativos/gestao-de-pessoas/avaliacao-de-desempenho/promocao-e-progressao-quadro-de-cargos-de-provimento-efetivo-do-poder-judiciario-do-estado-do-rio-grande-do-sul/>

PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Categoria E

Atuação em:
Grupo de Trabalho (Titular e Suplente)
Comissões (Titular e Suplente)
Sindicâncias e PADs (Titular e Suplente)
Ordenador de Despesa

Para ser válida, a atuação deverá ter ocorrido **entre 01/01/2025 e 31/12/2025**, e deve ser comprovada por **portaria** ou **ato de designação**.

Mas fique atento, na mesma forma da categoria D, situações distintas exigem documentos diferentes para comprovação, **dependendo da data de publicação da portaria ou ato**:



Anexo IV da Res.01/2025-CAD:

<https://www.tjrs.jus.br/novo/servicos-administrativos/gestao-de-pessoas/avaliacao-de-desempenho/promocao-e-progressao-quadro-de-cargos-de-provimento-efetivo-do-poder-judiciario-do-estado-do-rio-grande-do-sul/>

PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Categoria F

Cursos, Treinamentos e Certificações

- Podem ser realizados de forma **presencial, virtual** ou **híbrida**;
- não possuem carga horária mínima exigida;
- devem ter sido **concluídos** entre **01/01/2025 e 31/12/2025**;
- devem estar vinculados às **áreas de interesse do Poder Judiciário**, às **atribuições do cargo** efetivo ou às **atividades desempenhadas** pelo servidor **no exercício de suas funções**;
- é **obrigatória** a comprovação do **aproveitamento**, que, caso não conste de forma inequívoca no certificado, deve ser atestada mediante inclusão de documentação complementar;
- cursos **idênticos** só poderão ser validados **uma única vez por exercício**.
- cada hora/aula vale **0,12 pontos**.

E o que significa **APROVEITAMENTO**?

Significa que o aluno **comprovou o conhecimento adquirido** no processo de aprendizado do curso, treinamento ou certificação por meio de **elaboração de trabalhos escritos, provas, seminários** e/ou outras formas de **avaliação** de aprendizagem.

Segundo o §3º do art. 12 da Res. 01/2025-CAD, a comprovação do aproveitamento é **dever do avaliado** e deve ser **demonstrada de forma inequívoca** para que o programa de capacitação seja considerado válido.

PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Categoria F

Cursos, Treinamentos e Certificações

Como se demonstra de forma **INEQUÍVOCA** o aproveitamento?

É suficiente constar no próprio certificado de conclusão (frente ou verso) alguma informação que evidencie que houve avaliação e o aluno foi considerado aprovado.

Por exemplo:

- "...concluiu o curso com aproveitamento..."
- "participou... obtendo aproveitamento e frequência..."
- "...com 80% de aproveitamento..."
- "...tendo obtido a frequência e o aproveitamento exigidos."
- informação de que o aluno foi "aprovado"
- informação da nota que o aluno recebeu.

Agora, caso não conste nenhuma evidência no seu certificado, você **deve** complementar anexando outro documento que comprove o aproveitamento, com identificação do aluno e do curso.

Aqui não há formalidade, pode ser até um print da tela com as notas obtidas.



PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Categoria F

Cursos, Treinamentos e Certificações

Em regra, não são válidos como Programa de Capacitação os certificados com as nomenclaturas abaixo exemplificadas, por serem eventos que geralmente não possuem avaliação de aprendizagem:

- | | | | |
|----------------|---------------------------|-----------------|--------------|
| • Aulas Magna | • Congressos | • Fóruns | • Revisão |
| • Aulões | • Cursos Preparatórios | • Jornadas | • Seminários |
| • Bate-Papo | • Debates | • Mesas Redonda | • Simpósios |
| • Ciclos | • Encontros Online | • Oficinas | • Webinários |
| • Colóquios | • Encontros Profissionais | • Painéis | • Workshops |
| • Conferências | • Eventos | • Palestras | |

Certificados do CJUD

Nos certificados expedidos pelo CJUD, o emprego do termo "**concluiu**" atende a exigência inequívoca de frequência e de aproveitamento, não sendo necessário constar a nota do cursista ou o termo "concluiu com aproveitamento" para fins de avaliação de desempenho.



PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO

Categoria G

Certificado de conclusão do **Ensino Médio**

- deve ter sido **concluído entre 01/01/2025 até 31/12/2025**;
- deve ser comprovado por **diploma** do curso ou **atestado** da Instituição de Ensino.
- vale **6 pontos**;
- **apresentável uma única vez** (não pode ser reapresentado).

Este certificado é válida **apenas** para os cargos do Quadro Especial que não exigiam a conclusão do Ensino Médio como requisito para ingresso:

- Auxiliar Judiciário,
- Auxiliar de Serviços Gerais, e
- Auxiliar de Serviços.

Categoria H

Certificado de conclusão do **Curso Técnico**

- deve ter sido concluído entre **01/01/2025 até 31/12/2025**;
- deve ser comprovado por **diploma** do curso ou atestado da Instituição de Ensino;
- vale **2,4 pontos**;
- **apresentável uma única vez** (não pode ser reapresentado).

Todas as orientações constantes nesse material foram extraídas da **Lei 15.737/21**, da **Resolução 15/2022 – Órgão Especial** e das **Resoluções 01/2025 – CAD e 02/2025-CAD**.

A **Seção de Gestão de Desempenho** (SGD) que integra o Serviço de Gestão de Carreiras do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas da Direção de Gestão de Pessoas é responsável pelo processamento das progressões e promoções de todos os cargos do Poder Judiciário.

A Equipe da SGD pode ser contatada pelo e-mail:

digep-desempenho@tjrs.jus.br

Ou pelo telefone:

(51) 3210-7056.

Na página da intranet da SGD você encontra todas as informações necessárias e atualizadas para a Avaliação de Desempenho:

<https://www.tjrs.jus.br/novo/servicos-administrativos/gestao-de-pessoas/avaliacao-de-desempenho/promocao-e-progressao-quadro-de-cargos-de-provimento-efetivo-do-poder-judiciario-do-estado-do-rio-grande-do-sul/>

