



## *Conselho da Justiça Federal*

RESOLUÇÃO N. 43, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2008.

Institui, no âmbito do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus, o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho Funcional – SIADES.

O PRESIDENTE DO CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, usando das suas atribuições legais e tendo em vista o decidido no Processo n. 2008161011, na sessão realizada em 24 de novembro de 2008,

RESOLVE:

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

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus, o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho Funcional – SIADES nos termos desta resolução.

Art. 2º Ficam extintos o Processo de Gestão de Desempenho – PROGED e o Sistema Unificado de Acompanhamento e Avaliação do Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório – SUADES.

Art. 3º O SIADES é o sistema de gestão do desempenho funcional dos servidores de que tratam os arts. 41 da Constituição Federal, 20 da [Lei n. 8.112, de 10 de dezembro de 1990](#), e 9º da [Lei n. 11.416, de 15 de dezembro de 2006](#), e tem como objetivos:

I – possibilitar a Avaliação Formal de Desempenho – AFD, referente:

- a) ao estágio probatório;
- b) à progressão funcional;
- c) à promoção;



## *Conselho da Justiça Federal*

- II – normatizar o acompanhamento do desempenho;
- III – subsidiar o desenvolvimento de planos de ação para a melhoria do desempenho e o planejamento de programas de desenvolvimento de recursos humanos.

### **Seção II Da Avaliação Formal de Desempenho**

Art. 4º A Avaliação Formal de Desempenho, requisito indispensável à aprovação do servidor em estágio probatório no cargo, à progressão funcional e à promoção, é o procedimento utilizado para a efetivação do SIADES, considerando-se o período de gestão.

§ 1º Período de gestão é o intervalo de 365 dias de efetivo exercício, inclusive durante o estágio probatório, em que será observado o desempenho predominante do servidor, tendo como marco inicial a data do efetivo exercício no cargo.

§ 2º A movimentação de padrões dar-se-á sempre no primeiro dia subsequente à conclusão do período de gestão.

### **Subseção I Dos Responsáveis**

Art. 5º São responsáveis pela AFD:

I – o avaliador;

II – o avaliado;

III – a área de recursos humanos;

IV – a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

Art. 6º O avaliador é o titular do cargo em comissão ou da função comissionada a que o servidor esteja imediatamente subordinado ou, no caso de impedimento ou ausência regulamentar, o seu substituto legalmente designado, quando houver.



## *Conselho da Justiça Federal*

§ 1º Cabe ao avaliador:

- I – acompanhar continuamente o desempenho do servidor;
- II – participar de eventos de capacitação relativos ao SIADES;

III – cumprir as etapas da avaliação formal de desempenho previstas no art. 12 desta resolução;

IV – fazer cumprir, sob a coordenação e orientação da unidade que executa as atividades de recursos humanos, o disposto no art. 21 desta resolução, referente às ações de treinamento;

V – observar os prazos de vencimento das etapas de avaliação a que se reporta o art. 12 desta resolução;

VI – assinar, juntamente com o avaliado, os formulários referentes às etapas inicial e conclusiva do sistema de avaliação formal de desempenho;

VII – encaminhar à área de recursos humanos os formulários de avaliação relacionados no art. 11 desta resolução, devidamente preenchidos e assinados.

§ 2º Na ocorrência de impedimento e falta de substituto legalmente designado, a responsabilidade recairá sobre a chefia imediatamente superior.

§ 3º O magistrado titular ou o dirigente da unidade de lotação do ocupante de cargo em comissão ou de função comissionada poderá avocar para si a responsabilidade, caso em que a chefia imediata deverá participar auxiliando no fornecimento de subsídios necessários ao acompanhamento e à avaliação do servidor.

Art. 7º O avaliado é o servidor em processo de avaliação funcional de desempenho para fins de estágio probatório, progressão funcional e/ou promoção.

§ 1º Compete ao avaliado:

- I – conhecer as normas e procedimentos do SIADES;



## *Conselho da Justiça Federal*

II – refletir sobre o seu desempenho e comunicar à chefia imediata a ocorrência de problemas ou dificuldades no cumprimento das suas tarefas, solicitando-lhe retorno sobre a sua atuação e/ou suporte;

III – realizar auto-avaliação;

IV – assinar, juntamente com o avaliador, ainda que com ressalvas, os formulários referentes às etapas inicial e conclusiva do seu processo de avaliação formal de desempenho.

§ 2º Considera-se como ressalva, para fins desta resolução, a discordância do servidor com o resultado da avaliação formal de desempenho, visando à análise e deferimento pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 3º A auto-avaliação, realizada pelo servidor, não contará para o cálculo da média da avaliação.

Art. 8º Considera-se área de recursos humanos, para fins do inciso III do art. 5º desta resolução, a unidade administrativa responsável pelas atividades relacionadas com gestão de pessoas, sendo de sua competência:

I – avisar ao avaliador as datas de avaliação e preencher e encaminhar o formulário de identificação do avaliado, se for o caso;

II – coordenar as ações relacionadas com o acompanhamento e avaliação do servidor durante todo o processo avaliativo;

III – analisar os instrumentos de avaliação encaminhados pelos avaliadores;

IV – fornecer aos avaliadores os subsídios para o planejamento, a coordenação e a avaliação das atividades das suas unidades, de acordo com a análise dos resultados das avaliações formais de desempenho;

V – solicitar, a qualquer tempo, se entender necessário, o apoio técnico da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional;



### *Conselho da Justiça Federal*

VI – encaminhar para homologação o resultado final da avaliação formal de desempenho dos servidores em estágio probatório, em caso de aprovação ou reprovação sem ressalva;

VII – submeter à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional os resultados da avaliação formal de desempenho nos casos de aprovação ou reprovação, sempre que houver ressalva;

VIII – dar publicidade ao termo de aprovação ou reprovação do servidor no estágio probatório e conceder progressão funcional ou promoção, tendo como referência o resultado final da avaliação de desempenho;

IX – promover a capacitação dos avaliadores no que se refere aos procedimentos e atitudes necessários à gestão do desempenho dos servidores.

Art. 9º A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional será instituída no âmbito de cada órgão indicado no art. 1º desta resolução, devendo ser composta por:

I – dirigente da unidade responsável pelas atividades de recursos humanos, que a presidirá;

II – dirigentes e/ou servidores responsáveis pela execução das atividades de acompanhamento e avaliação no órgão;

III – servidor estável pertencente ao quadro de pessoal do respectivo órgão.

Parágrafo único. A comissão poderá convocar dirigentes e servidores responsáveis pela execução das atividades de acompanhamento e avaliação do órgão de lotação do avaliado, a fim de obter informações para tomada de decisão.

Art. 10. Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional:

I – analisar os resultados da avaliação formal de desempenho que apresentem ressalvas, ouvidas as partes interessadas, e emitir parecer conclusivo;



## *Conselho da Justiça Federal*

II – solicitar, se necessário, a profissionais especializados pareceres, orientações e intervenção técnica relativos ao desempenho do servidor;

III – receber recurso interposto pelo servidor, submetendo-o à autoridade competente, nos termos do art. 26 desta resolução;

IV – manifestar-se sobre a solicitação de apoio técnico feita pela área de recursos humanos, conforme disposto no inciso V do art. 8º desta resolução;

V – analisar os resultados da AFD dos servidores para fins de aprovação em estágio probatório;

VI – decidir sobre os casos omissos relativos à avaliação formal de desempenho.

Parágrafo único. O que recurso de que trata o inciso III é o ato pelo qual o servidor manifesta contrariedade ao parecer conclusivo emitido pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

### *Subseção II Dos Instrumentos*

Art. 11. São instrumentos da AFD:

I – manual de instruções;

II – caderno de avaliação, contendo:

- a) formulário de identificação do avaliado;
- b) formulário de entrevista de orientação e planejamento;
- c) formulário de avaliação de desempenho;
- d) formulário de levantamento de fatores intervenientes;
- e) formulário de acompanhamento do desempenho;
- f) formulário de resultado das avaliações.



## *Conselho da Justiça Federal*

§ 1º Os instrumentos de que trata este artigo ficarão disponíveis em endereço eletrônico a ser divulgado pelo órgão.

§ 2º Compete à Secretaria de Recursos Humanos do Conselho da Justiça Federal, após decisão do Sistema de Recursos Humanos, disponibilizar e, quando necessário, atualizar os instrumentos constantes deste artigo.

### *Subseção III Das Etapas*

Art. 12. A AFD desenvolver-se-á obedecendo às seguintes etapas:

I – entrevista de orientação e planejamento;

II – acompanhamento do desempenho;

III – conclusão.

Art. 13. A entrevista de orientação e planejamento tem como objetivo dar ciência ao servidor das normas e regulamentos a que estão sujeitos a unidade e seus integrantes e indicar as tarefas e atividades pelas quais será avaliado.

§ 1º A entrevista de que trata este artigo deve ocorrer na data em que o servidor passar a exercer as suas atribuições na unidade em que será avaliado.

§ 2º É imprescindível o preenchimento do formulário de entrevista de orientação e planejamento pelo avaliador e pelo avaliado durante a entrevista.

§ 3º É imprescindível a assinatura do formulário de entrevista de orientação e planejamento pelo avaliador e pelo avaliado.

§ 4º Caso o servidor permaneça na mesma unidade e com as mesmas atribuições, ao iniciar novo período de gestão, o avaliador deverá informá-lo de que será avaliado pelas mesmas atividades e critérios estabelecidos no período anterior.

Art 14. A etapa de acompanhamento do desempenho será realizada durante o período de gestão pelo avaliador e pelo avaliado mediante observação contínua do desempenho, devendo o avaliador proceder mediante registro em formulário próprio, ao levantamento de fatores intervenientes, quando houver,



## *Conselho da Justiça Federal*

objetivando identificar e eliminar aqueles que interferirem no desempenho do servidor.

Art. 15. A conclusão é a etapa realizada ao final do período de gestão pelo avaliador e pelo avaliado, quando os instrumentos de avaliação de desempenho, devidamente preenchidos e assinados, deverão ser encaminhados à área responsável pelas atividades de recursos humanos.

### *Subseção IV*

#### *Dos Resultados da Avaliação Formal de Desempenho*

Art. 16. Considerar-se-á aprovado no estágio probatório, apto à progressão ou à promoção, o servidor que obtiver resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento) em cada um dos fatores definidos nos arts. 17 e 20, bem como atender ao requisito do art. 21, todos desta resolução.

§ 1º Quando o avaliado não obtiver a pontuação mínima exigida em cada fator, o avaliador deverá apresentar justificativa, por escrito, sendo obrigatório dar-lhe ciência do fato.

§ 2º Ao servidor em estágio probatório, apto à progressão ou à promoção que, no período de gestão, não tiver permanecido por, pelo menos, 90 (noventa) dias consecutivos na unidade de trabalho em razão de licença ou afastamento que não suspenda o interstício, será atribuído o resultado da última avaliação.

§ 3º Em caso de mudança de lotação do servidor, a AFD deverá ser realizada pela unidade em que tenha permanecido por período igual ou superior a 90 (noventa) dias.

§ 4º O servidor que durante o período de gestão tiver sido lotado em mais de uma unidade terá como resultado final desse a média ponderada das avaliações realizadas por todas as chefias às quais esteve subordinado, considerando-se como peso o fator tempo em meses.

§ 5º Na hipótese de o servidor não ter passado por pelo menos duas avaliações parciais que tenham totalizado no mínimo 180 (cento e oitenta) dias, o período poderá ser prorrogado pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional até que se cumpra essa condição.





### *Conselho da Justiça Federal*

~~§ 6º O resultado final para aprovação no estágio probatório será a média aritmética dos resultados da primeira e da segunda etapa.~~

§ 6º O resultado final para aprovação no estágio probatório será a média aritmética dos resultados das etapas de avaliação ([Redação dada pela Resolução nº 107, de 26.5.2010](#)).

§ 7º O período de gestão poderá ser prorrogado, a critério da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, até o limite dos afastamentos havidos como de efetivo exercício no interregno, quando o resultado do desempenho do servidor não for considerado satisfatório em avaliação anterior, de forma a comprometer a aprovação no estágio probatório, a aquisição da progressão funcional ou da promoção.

§ 8º Quando, devido a situação excepcional, assim reconhecida pela administração, não for possível realizar nenhuma avaliação e ainda sobejar período de gestão, a próxima avaliação será considerada para progressão funcional ou promoção do período não avaliado, tendo efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente ao término dos respectivos períodos de gestão.

§ 9º Quando, devido a situação excepcional, assim reconhecida pela administração, não for possível realizar nenhuma avaliação e findar o estágio probatório, haverá prorrogação até a próxima avaliação, que, em caso satisfatório, será utilizada para a homologação, tendo efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente ao término dos respectivos períodos de gestão.

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

Art. 17. A AFD do servidor em estágio probatório observará os fatores previstos no art. 20 da [Lei n. 8.112/1990](#):

- I – produtividade;
- II – assiduidade;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – disciplina;
- V – responsabilidade.



## *Conselho da Justiça Federal*

Art. 17-A. O estágio probatório terá duração de trinta e seis meses contados da data de entrada em exercício do servidor ([Incluído pela Resolução nº 107, de 26.5.2010](#)).

Art. 18. A contagem do tempo para efeito do período de gestão durante o estágio probatório, em conformidade com o que dispõe o § 5º do art. 20 da [Lei n. 8.112/1990](#), será suspensa nas seguintes hipóteses:

~~I – licença por motivo de doença em pessoa da família sem remuneração, ou seja, após 60 dias;~~

I – licença por motivo de doença em pessoa da família por qualquer período; (Redação dada pela [Resolução n. 159, de 8.11.2011](#))

II – licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro por prazo indeterminado, sem remuneração;

III – licença para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal;

IV – afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere;

V – licença para atividade política sem remuneração, durante o período que mediar entre a escolha do servidor em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

Art. 19. Do resultado final da AFD referente ao estágio probatório decorrerá:

a) a efetivação no cargo, no caso de aprovação;

b) a recondução ao cargo anteriormente ocupado, no caso de reprovação de servidor estável no serviço público;

c) a exoneração, no caso de reprovação de servidor não-estável no serviço público.



## *Conselho da Justiça Federal*

Parágrafo único. Considera-se resultado final da avaliação formal de desempenho a decisão da qual não caiba mais recurso.

### *Seção IV*

#### *Da Progressão Funcional e Promoção na Carreira*

Art. 20. A AFD para fins de progressão funcional e promoção na carreira, após a conclusão do estágio probatório, observará os seguintes fatores:

- I – capacidade empreendedora;
- II – comunicação;
- III – administração do trabalho;
- IV – competência técnica e produtividade;
- V – relacionamento interpessoal;
  
- VI - foco no cliente;
- VII – assiduidade.

Art. 21. É indispensável que o servidor candidato à promoção na carreira, além de obter resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento) nos fatores de que trata o art. 20 desta resolução, tenha participado de ações de treinamento.

§ 1º Para os fins desta resolução, são consideradas ações de treinamento as que, de forma sistemática, por metodologia presencial ou a distância, custeadas ou não pela administração, possibilitem o desenvolvimento de competências para o cumprimento da missão institucional, desde que vinculadas às áreas de interesse do órgão.

§ 2º Todas as ações de treinamento custeadas pela administração serão válidas para fins de promoção, considerando-se custeadas aquelas pagas pelo órgão, bem como as que forem realizadas dentro do horário de trabalho com anuência da chefia.



### *Conselho da Justiça Federal*

§ 3º As ações de treinamento não custeadas pela administração deverão contemplar uma carga horária de no mínimo 8 (oito) horas, bem como estar vinculadas às áreas de interesse dos órgãos do Poder Judiciário e às atribuições do cargo efetivo ou às atividades desempenhadas pelo servidor quando no exercício de função comissionada ou de cargo em comissão.

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

§ 5º As ações de treinamento de que trata este artigo deverão perfazer no mínimo 80 (oitenta) horas durante o período de permanência na classe, considerando-se, ainda, o disposto no art. 11 do Anexo IV da [Portaria Conjunta n. 01/2007-STF](#).

Art. 22. A contagem do tempo para efeito do período de gestão para progressão funcional ou promoção na carreira, após o período de estágio probatório, será suspensa nas seguintes hipóteses:

~~I – licença por motivo de doença em pessoa da família sem remuneração, ou seja, após 60 dias;~~

I – licença para tratamento de saúde de pessoa da família sem remuneração, ou seja, após sessenta dias em período de doze meses; (Redação dada pela [Resolução n. 159, de 8.11.2011](#))

II – licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro por prazo indeterminado, sem remuneração;

III – licença para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na administração pública federal;

IV – suspensão disciplinar não convertida em multa;

V – licença para tratar de interesses particulares;

VI – prisão em virtude de condenação por sentença definitiva ou não, cuja pena não determine a perda do cargo;



## *Conselho da Justiça Federal*

VII – licença para atividade política sem remuneração, durante o período que mediar entre a escolha do servidor em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro da sua candidatura perante a Justiça Eleitoral;

VIII – licença para desempenho de mandato classista ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços aos seus membros;

IX – licença para tratamento da própria saúde quando exceder o limite de 24 (vinte e quatro) meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União em cargo de provimento efetivo, a partir de 10 de dezembro de 1997, conforme a alínea “b” do inciso VIII do art. 102 da [Lei n. 8.112/1990](#), alterada pela [Lei n. 9.527/1997](#);

X – afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, com perda total da remuneração;

XI – afastamento para desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou distrital;

XII – afastamento para estudo ou missão no exterior;

XIII – licença para o serviço militar.

### **Seção V Das Disposições Comuns**

Art. 23. Na hipótese de suspensão prevista nos arts. 18 e 22, bem como no caso de falta injustificada, a contagem do tempo para efeito de conclusão do período de gestão continuará no dia seguinte ao término do impedimento.

§ 1º Os efeitos financeiros ocorrerão a partir do dia subsequente à data em o servidor tiver completado 365 dias de efetivo exercício, contados da última movimentação, e, para determinação do início do seu próximo período de gestão, deverá ser observado o disposto no § 1º do art. 4º desta resolução.

§ 2º A aposentadoria e a posse em cargo inacumulável interrompem a contagem do tempo para efeito de conclusão do período de gestão.



## *Conselho da Justiça Federal*

§ 3º Nos casos de reversão ou recondução, o servidor deverá submeter-se a novo período de gestão, contado a partir do dia do início do exercício.

### **Seção VI Dos Efeitos Financeiros**

Art. 24. O servidor que atender ao disposto nos arts. 16, 17, 20 e, conforme o caso, também ao estabelecido no art. 21, todos desta resolução, receberá progressão funcional ou promoção na carreira, sendo movimentado para o padrão ou classe imediatamente superior àquele em que se encontra.

Parágrafo único. Os efeitos financeiros ocorrerão a partir do dia subsequente ao término do período de gestão em que o servidor foi aprovado na AFD.

### *Seção VII Dos Prazos*

Art. 25. Até o terceiro dia útil subsequente ao encerramento do período de gestão ou da formalização decorrente de mudança de lotação, estando o servidor apto à aprovação no estágio probatório ou à progressão funcional ou promoção na carreira, os avaliadores encaminharão à unidade de recursos humanos os instrumentos de avaliação preenchidos e assinados.

~~Parágrafo único. Excepcionalmente, no segundo período de gestão correspondente ao estágio probatório, o prazo para o envio dos instrumentos referidos no *caput* deste artigo dar-se-á quatro meses antes de findo o período do estágio probatório, a fim de garantir prazo para os procedimentos de homologação dos resultados.~~

Parágrafo único. Excepcionalmente, no período final de gestão correspondente ao estágio probatório, o término do prazo para o envio dos instrumentos referidos no *caput* deste artigo dar-se-á quatro meses antes do encerramento do estágio probatório, a fim de que haja tempo para os procedimentos de homologação dos resultados ([Redação dada pela Resolução nº 107, de 26.5.2010](#)).



### *Conselho da Justiça Federal*

Art. 26. Do resultado da AFD, após parecer conclusivo da comissão, caberá recurso dirigido ao Presidente do Conselho da Justiça Federal, ao Presidente de Tribunal Regional Federal ou ao Diretor de Foro, conforme o quadro de pessoal a que pertencer o servidor, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da sua ciência.

§ 1º O recurso será entregue à Comissão, que, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, o encaminhará à autoridade respectiva de que trata o *caput*, que decidirá no prazo de 10 (dez) dias úteis.

§ 2º Na hipótese de a avaliação ter sido realizada pelo Presidente do Conselho da Justiça Federal, pelo Presidente de Tribunal Regional Federal ou pelo Diretor de Foro, o recurso deverá ser dirigido, respectivamente, ao Colegiado do Conselho da Justiça Federal, ao Conselho de Administração dos Tribunais Regionais Federais e ao Presidente do Tribunal Regional Federal.

Art. 27. A interposição do recurso não alterará a data de início do próximo período de gestão do servidor.

### *Seção VIII Das Disposições Transitórias*

Art. 28. Deverão ser revistas as progressões funcionais e promoções dos servidores que, em 13/10/2003, data da publicação da Resolução n. 335/2003, já estavam sendo avaliados pelo PROGED.

§ 1º A revisão de que trata o *caput* deste artigo considerará o dia e o mês da aprovação no estágio probatório para os efeitos financeiros das progressões ocorridas a partir de 13 de outubro de 2003.

§ 2º As unidades de recursos humanos do Conselho e dos órgãos da Justiça Federal deverão adotar as providências necessárias decorrentes da revisão prevista neste artigo.

Art. 29. A aplicação do SIADES aos servidores já em exercício nos quadros do Conselho e da Justiça Federal antes da publicação desta resolução dar-se-á da seguinte forma:



## *Conselho da Justiça Federal*

I – os servidores que se encontrarem em estágio probatório na data em que esta resolução entrar em vigor continuarão a ser avaliados pelos mesmos critérios e prazos estabelecidos no SUADES e passarão a ser avaliados pelo SIADES no dia subsequente à data em que concluírem o estágio probatório;

II – os servidores que, na data em que esta resolução entrar em vigor, tiverem concluído o estágio probatório e que ainda não tiverem ingressado no PROGED serão avaliados por meio do SIADES da data de publicação desta resolução até a data em que completarem 365 dias de efetivo exercício, contados da última movimentação;

III – os servidores que, na data em que esta resolução entrar em vigor, se encontrarem em avaliação para progressão funcional ou promoção pelo PROGED, concluirão a avaliação em andamento na data em que completarem 365 (trezentos e sessenta e cinco dias) dias de efetivo exercício, contados da última movimentação, observado o disposto no art. 28 desta resolução, com os efeitos financeiros a partir do dia subsequente àquele em que completarem 365 dias;

IV - no caso do servidor que está sendo avaliado pelo PROGED e já completou os 365 dias de efetivo exercício, contados da última movimentação, os períodos de gestão serão encerrados na data em que esta resolução entrar em vigor, ocasião em que receberá a movimentação de padrões a que faz jus, com efeitos financeiros retroativos ao dia subsequente àquele em que completou os 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício.

### *Seção IX*

#### *Das Disposições Finais*

Art. 30. Compete ao Presidente do Conselho da Justiça Federal, aos Presidentes dos Tribunais Regionais Federais e aos Diretores de Foro assinar os atos de concessão de progressão funcional e de promoção, bem como homologar os resultados da avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório.

Parágrafo único. As autoridades mencionadas no *caput* deste artigo poderão delegar competência para a expedição da homologação dos resultados da AFD.

Art. 31. Os servidores à disposição de outros órgãos serão avaliados pela chefia a que estiverem imediatamente subordinados, devendo ser utilizados os formulários disponibilizados pelo órgão cedente.





### *Conselho da Justiça Federal*

Art. 32. O Conselho da Justiça Federal realizará a cada 2 (dois) anos o treinamento e o aperfeiçoamento dos servidores responsáveis pela execução do SIADES.

Art. 33. Os instrumentos do SIADES poderão ser informatizados.

Parágrafo único. Cabe à Secretaria de Tecnologia da Informação do Conselho da Justiça Federal desenvolver as ferramentas necessárias à aplicação desta resolução para informatizar os instrumentos do SIADES.

Art. 34. Poderá ser utilizada assinatura eletrônica em qualquer uma das etapas do processo de avaliação, observada a legislação específica.

Art. 35. Os casos omissos serão submetidos à apreciação da Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

Art. 36. Revogam-se as Resoluções [n. 312, de 29.4.2003](#), [335, de 13.10.2003](#), e [510, de 31.5.2006](#), que instituíram o Processo de Gestão de Desempenho – PROGED e o Sistema Unificado de Acompanhamento e Avaliação do Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório – SUADES e demais disposições em contrário, observando-se o disposto nos incisos II e III do art. 29 desta resolução.

Art. 37. Esta resolução entra em vigor 30 dias após a data da sua publicação.

**Ministro CESAR ASFOR ROCHA**