



DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA (PROGRESSÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO)

atualizado em 27/5/2025 (MFRB)

LEGISLAÇÃO: arts. 4º, 16, 17, 18 e 19 e anexos da Lei nº 17.663/2012^{estadual}, art. 57 da Lei nº 20.756/2020^{estadual} e Resolução TJGO nº 14/2012

CONSIDERAÇÕES

O desenvolvimento das(os) servidoras(es) na carreira judiciária do Poder Judiciário do Estado de Goiás (Analista Judiciário – Área Judiciária, Analista Judiciário – Área Especializada e Analista Judiciário – Área de Apoio Judiciário e Administrativo) dar-se-á mediante progressão funcional e promoção.

A progressão funcional é a “passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior de uma mesma classe” (art. 4º, VIII, da Lei nº 17.663/2012^{estadual}), observado o interstício de 12 (doze) meses. Ocorrerá de acordo com os critérios fixados em regulamento e conforme o resultado obtido nas avaliações de desempenho.

Já a promoção, é a “passagem do servidor do último nível de uma classe para o primeiro da classe imediatamente superior, dentro do mesmo cargo” (art. 4º, IX, da Lei nº 17.663/2012^{estadual}), desde que cumpridos os interstícios nos níveis da classe anteriormente ocupada.

Ao ser aprovada(o) no estágio probatório, a servidora ou o servidor será posicionada(o), imediatamente, na Classe A – Nível 2, podendo progredir para o próximo nível após o interstício de 12 (doze) meses.

A servidora afastada ou o servidor afastado para atuar em entidade de classe como representante do quadro de pessoal do Poder Judiciário do Estado de Goiás, assim como aquela(e) cedida(o) a órgão ou entidade da administração direta ou indireta da União, Estados, Distrito Federal ou Municípios também estarão sujeitas(os) à avaliação para fins de desenvolvimento na carreira, em igualdade de condições com as(os) demais servidoras(es).

Atualmente, os cargos de Analista Judiciário – Área Judiciária, Analista Judiciário – Área Especializada e Analista Judiciário – Área de Apoio Judiciário e Administrativo têm 6 (seis) classes (“A”, “B”, “C”, “D”, “E” e “F”), com três níveis cada uma (“1”, “2” e “3”).

Registra-se, ainda, que o art. 1º da Resolução TJGO nº 14/2012 estabeleceu o Programa Permanente de Capacitação dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Goiás de que trata o art. 19 da Lei nº 17.663/2012^{estadual}.

Além disso, a referida resolução listou os requisitos a serem considerados na avaliação de desempenho para o desenvolvimento na carreira, quais sejam: assiduidade,

pontualidade, capacidade, eficiência, responsabilidade funcional, espírito de colaboração, relacionamento no trabalho, ética profissional, compreensão e cumprimento dos deveres funcionais e cursos de capacitação e desenvolvimento.

De acordo com a referida resolução, o desempenho da servidora ou do servidor será avaliado pela(o) superior(a) imediata(o) ou substituta(o), nos casos de impedimento legal, competindo à Diretoria de Gestão de Pessoas identificar as razões do baixo desempenho de quem não obtiver a pontuação mínima exigida para fins de progressão funcional ou promoção, bem como implementar ações corretivas.

Cabe recurso ordinário contra a decisão proferida no processo de avaliação de desempenho, a ser interposto no prazo de 10 (dez) dias perante o Diretor-Geral do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, cuja deliberação também poderá ser impugnada, em igual prazo, através de recurso dirigido ao Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.