

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 096/2000

CERTIFICO E DOU FÉ que o Egrégio TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO, em Sessão Administrativa hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Juiz RUY ELOY, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, na pessoa do Exmo. Sr. Procurador-Chefe, Dr. JOSÉ NETO DA SILVA, presentes os Excelentíssimos Senhores Juízes ANA MARIA FERREIRA MADRUGA, FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, EDVALDO DE ANDRADE, CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, ANA CLARA DE JESUS MAROJA NÓBREGA, apreciando a MA-086/2000, em que é requerente o Tribunal Superior do Trabalho, RESOLVEU, por unanimidade de votos, aprovar a Instituição do Programa de Desempenho dos Servidores no âmbito do TRT da 13ª Região, nos seguintes termos:

CAPITULO I

DOS OBJETIVOS

Art. 1º. O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do TRT da 13ª Região permite a aferição dos resultados do trabalho desenvolvido e a identificação das potencialidades e deficiências de cada servidor, tendo como finalidades:

I - estimular a melhoria da qualidade e o aperfeiçoamento dos procedimentos de trabalho, com vistas ao aumento da produtividade nas unidades e nos serviços prestados pela instituição;

II - desenvolver a capacitação profissional e maximizar o aproveitamento do potencial dos servidores;

III - subsidiar ações da área de recursos humanos (lotação, mobilidade, treinamento e desenvolvimento dos servidores);

IV - promover o processo de avaliação de desempenho de servidores em estágio probatório;

V - embasar a promoção nas carreiras, que se dará sempre de um padrão para o seguinte, com o interstício mínimo de um ano;

VI - contribuir para a indicação de servidores para o exercício de funções comissionadas;

VII - somar pontos para habilitação à licença para capacitação.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º. São partes integrantes do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores:

I - Avaliação de Desempenho Funcional;

II - Avaliação de Desempenho de Servidores em Estágio Probatório.

Art. 3º. O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores será aplicado aos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

Art. 4º. O Programa a que se refere este regulamento será implantado, coordenado e desenvolvido pelo Serviço de Recursos Humanos.

Art. 5º. A implantação do Programa será precedida de treinamento específico obrigatório com a finalidade de orientar os avaliadores sobre a sua operacionalização, assegurando a uniformidade de procedimentos e critérios.

Art. 6º. As avaliações serão realizadas por meio dos seguintes instrumentos:

I - Ficha de Avaliação, na qual são atribuídos pontos para cada fator avaliativo;

II - Plano de Ação, que será preenchido pelo avaliador quando forem detectados problemas no decorrer do período avaliativo que possam estar afetando negativamente o desempenho do servidor.

Parágrafo único. A Ficha de Avaliação e o Plano de Ação serão assinados pelo avaliador e pelo servidor avaliado.

Art. 7º. Cabe ao Serviço de Recursos Humanos preparar a listagem com os nomes dos servidores passíveis de promoção e dos servidores não passíveis de promoção, com 30 (trinta) dias de antecedência dos períodos avaliativos estabelecidos no art. 12 deste Ato.

Parágrafo único. Consideram-se servidores não passíveis de promoção os posicionados na Classe C, Padrão 35, da Carreira de Analista Judiciário; na Classe C, Padrão 25, da Carreira de Técnico Judiciário; e na Classe C, Padrão 15, da Carreira de Auxiliar Judiciário; e, passíveis de promoção, os que ainda não atingiram os padrões mencionados.

CAPÍTULO III

DO AVALIADOR

Art. 8º. As avaliações serão de responsabilidade do titular do cargo ou função de confiança a quem o servidor estiver imediatamente subordinado, ou, em seu impedimento, do substituto legal ou eventual.

§ 1º. A chefia intermediária, se houver, deverá participar, auxiliando no fornecimento de subsídios necessários ao acompanhamento e avaliação do servidor.

§ 2º. O servidor que, no período de avaliação, houver trabalhado sob mais de uma chefia, será avaliado por aquela a que esteve subordinado por mais tempo.

§ 3º. Havendo empate no tempo de serviço prestado sob diferentes chefias, a avaliação caberá a quem por último o servidor estiver subordinado, podendo ser ouvida a chefia anterior.

§ 4º. O avaliador poderá ouvir todas as chefias às quais o servidor prestou serviço durante o período avaliativo, buscando subsídios para embasar seu parecer.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 9º - omissis...

§ 1º - A Comissão de que trata o caput deste artigo será constituída por 01(um) representante da Diretoria Geral da Secretaria, 01(um) representante da Secretaria de Recursos Humanos, a quem incumbe a coordenação, 01(um) representante da Secretaria Judiciária, 01(um) representante da Secretaria Geral da Presidência, 01(um) representante da Secretaria da Corregedoria, 01(um) representante das Varas do Trabalho, e por 01(um) técnico do Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos que tenha acompanhado o desenvolvimento do processo avaliativo.

Assim dispunha o art. alterado:

Art. 9º. Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho, incumbida do cumprimento dos procedimentos e critérios de avaliação previstos nesta Resolução.

§ 1º. A Comissão de que trata o caput deste artigo será constituída por 01 (um) representante da Direção Gera l, 0 1 (um) representante da Secretaria de Pessoal, 01 (um) representante da Secretaria Judiciária, (01) um representante da Secretaria Geral da Presidencial, (01) um representante da Corregedoria, (01) um representante das Varas do Trabalho, pelo Diretor do Serviço de Recursos Humanos, a quem incumbe a coordenação, e por um técnico desse Serviço, que tenha acompanhado o desenvolvimento do processo

avaliativo.

§ 2º. A Comissão supracitada será designada pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

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

I - apreciar os resultados das avaliações encaminhados pelo Serviço de Recursos Humanos, analisando em separado os casos em que haja discordância por parte do servidor avaliado;

II - apreciar os recursos interpostos pelos servidores avaliados, emitindo parecer conclusivo;

III - proceder à fase final da avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório, considerando as pontuações obtidas nas avaliações anteriores, oportunidade em que poderá ser convocada a chefia imediata;

IV - emitir parecer conclusivo acerca das avaliações, encaminhando-o ao Diretor Geral para apreciação da Presidência deste Regional.

Art. 11. A Comissão poderá ouvir os avaliadores e/ou servidores avaliados para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas e aos recursos interpostos.

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 12. A Avaliação de Desempenho Funcional terá por finalidade aferir anualmente o desempenho dos servidores, observados os fatores de assiduidade, disciplina, produtividade, responsabilidade, relacionamento e potencial, devendo ser aplicada nos meses de abril e de outubro de cada ano, abrangendo o desempenho do servidor no decurso dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores.

I - Serão avaliados no mês de abril os servidores cuja data de ingresso no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região tenha ocorrido entre os meses de novembro e abril, inclusive;

II - Serão avaliados no mês de outubro os servidores cuja data de ingresso no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região tenha ocorrido entre os meses de maio e outubro, inclusive.

Art. 13. O período de avaliação será computado em dias corridos, sendo interrompido

nos casos de afastamento do exercício do cargo por mais de 90 (noventa) dias em decorrência de:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família;

II - licença para atividade política;

III - licença por motivo de afastamento do cônjuge;

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

V - participação em curso de formação, decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Federal;

VI - licença para tratar de interesses particulares;

VII - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal.

Parágrafo único - Nos casos de interrupção relacionados nos incisos I a VII, a contagem do tempo, para efeito de completar o período de doze meses, será reiniciada a partir do término do impedimento.

Art. 12. A Avaliação de Desempenho Funcional terá por finalidade aferir anualmente o desempenho dos servidores, observados os fatores de assiduidade, disciplina, produtividade, responsabilidade e capacidade de iniciativa, devendo ser aplicada nos meses de abril e de outubro de cada ano.

Parágrafo único. Os servidores serão avaliados de acordo com o desempenho funcional nos últimos 12 (doze) meses de efetivo exercício das atribuições do cargo ou função, apurados à luz do disposto no art.102 da Lei n.º 8.112/90, observando-se o seguinte:

I - Serão avaliados no mês de abril os servidores cuja data de ingresso no Tribunal Regional do Trabalho da 13a Região tenha ocorrido entre os meses de novembro e abril, inclusive.

II - Serão avaliados no mês de outubro os servidores cuja data de ingresso neste Regional tenha ocorrido entre os meses de maio e outubro, inclusive.

III - Serão excluídos da avaliação os servidores que não cumprirem o interstício mínimo exigido neste artigo.

Art. 13. Não serão considerados para fins de avaliação dos servidores passíveis de promoção, os afastamentos decorrentes de:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 83);

II - licença para atividade política (art. 86, §2º);

III - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal (art. 94.);

IV - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere (art. 96);

V - participação em curso de formação, decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Federal (art. 20, § 5º - acrescentado pela Lei n.º 9.527/97).

Parágrafo único. Nos casos interrupção do período avaliatório, a contagem do tempo, para efeito de completar o período de doze meses, em qualquer caso, será reiniciada a partir do término do impedimento.

Art. 14. O Serviço de Recursos Humanos, até o dia 05 (cinco) dos meses a que se refere o caput do art.12, distribuirá as Fichas de Avaliação de Desempenho Funcional e Planos de Ação aos respectivos avaliadores.

Parágrafo único. Os instrumentos mencionados no caput deste artigo deverão ser devolvidos, devidamente preenchidos e assinados, ao Serviço de Recursos Humanos, até o décimo dia útil após o recebimento.

Art. 15. Os servidores colocados à disposição de outros órgãos serão avaliados de acordo com as disposições desta Resolução, sendo suas Fichas de Avaliação de Desempenho Funcional e Planos de Ação encaminhados, pelo Serviço de Recursos Humanos, aos respectivos órgãos, que cumprirão o prazo estabelecido no parágrafo único do artigo anterior.

Art. 16. O Serviço de Recursos Humanos, de posse das Fichas de Avaliação de Desempenho Funcional e dos Planos de Ação, procederá à apuração dos dados, encaminhando os resultados ,logo após, à Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 17. A pontuação máxima a ser alcançada na avaliação corresponde a 200 (duzentos) pontos.

§ 1º. Os servidores aptos à promoção, que obtiverem pontuação entre 140 (cento e quarenta) e 200 (duzentos) pontos, serão promovidos, mediante Ato da Presidência do Tribunal, para o padrão imediatamente superior, com efeitos a contar do mês subsequente ao da avaliação .

§ 2º. Os servidores que obtiverem pontuação inferior a 140 (cento e quarenta) pontos, em duas avaliações, consideradas as quatro últimas, serão dispensados de suas respectivas funções comissionadas.

§3º. O disposto no parágrafo anterior aplica-se, também, aos servidores não avaliados, pelo menos duas vezes consecutivas, em razão do disposto no inciso III do art.12 deste Ato.

§4º. O servidor dispensado de função comissionada poderá ser novamente designado, se atingir pontuação superior a 140 (cento e quarenta) pontos na avaliação seguinte.

CAPÍTULO VI

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 18. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo serão objeto de avaliação, observados os fatores de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

Art. 19. A Avaliação de Desempenho de Servidores em Estágio Probatório far-se-á em conformidade com o estabelecido nesta Resolução.

Parágrafo único. O estágio probatório terá duração de 36 (trinta e seis) meses.

Art. 20 Os servidores serão avaliados pela chefia imediata, em 4 (quatro) etapas: no 5º mês, no 12º mês, no 20º mês e no 30º mês, a contar do início do seu exercício no cargo.

Art. 20º - omissis...

Parágrafo único - O servidor permanecerá em avaliação até o 36º (trigésimo sexto) mês, prazo final do estágio probatório, observados os fatores enumerados no art. 18 desta Resolução.

Assim dispunha o § alterado:

Parágrafo único. O servidor permanecerá em avaliação até o 36º (trigésimo sexto) mês, prazo final do estágio probatório, observados os fatores enumerados no art. 20 desta Resolução.

Art. 21. O estágio probatório ficará suspenso durante as seguintes licenças e afastamentos previstos na Lei nº 8.112/90:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 83);

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge (art. 84, § 1º);

III - licença para atividade política (art. 86);

IV - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere (art. 96);

V - participação em curso de formação, decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Federal (art. 20, § 5º - acrescentado pela Lei nº 9.527/97).

Parágrafo único. Nos casos de interrupção relacionados nos incisos I a V deste artigo, a contagem do tempo será reiniciada a partir do término do impedimento.

Art. 22. O Serviço de Recursos Humanos encaminhará aos avaliadores os instrumentos de avaliação, sempre na primeira quinzena do mês relativo ao vencimento de cada etapa.

Parágrafo único. Os instrumentos mencionados no caput deste artigo deverão ser devolvidos, devidamente preenchidos e assinados, ao Serviço de Recursos Humanos, até o décimo dia útil após o seu recebimento.

Art. 23. Os servidores colocados à disposição de outros órgãos serão avaliados de acordo com as disposições desta Resolução, sendo os instrumentos de avaliação encaminhados, pelo Serviço de Recursos Humanos, aos respectivos órgãos, que cumprirão o prazo estabelecido no parágrafo único do artigo anterior.

Art. 24. O Serviço de Recursos Humanos, concluídas as etapas de avaliação do estágio probatório, procederá à apuração do resultado final, encaminhando-o à Comissão de que trata o capítulo IV deste Ato.

§1º. Será atribuído peso 1 (um) para a 1ª avaliação, peso 2 (dois) para a 2ª avaliação, peso 3 (três) para a 3ª avaliação e peso 4 (quatro) para a 4ª avaliação.

§ 2º. O resultado final a que se refere o caput deste artigo será obtido mediante cálculo de média ponderada dos totais de cada avaliação.

Art. 25. A Comissão de Avaliação de Desempenho realizará, no 31º (trigésimo primeiro) mês, avaliação final de desempenho, considerando a pontuação obtida nas avaliações anteriores.

Parágrafo único. A comissão terá prazo de 05 (cinco) dias úteis a contar da data do recebimento para emitir parecer conclusivo, podendo convocar a chefia imediata para esclarecimentos.

Art. 26. A pontuação máxima a ser alcançada em cada uma das avaliações

corresponderá a 200 (duzentos) pontos.

§ 1º. Considerar-se-á aprovado o servidor que obtiver média de, no mínimo, 140 (cento quarenta) pontos, equivalente a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima.

§ 2º. O servidor considerado aprovado passará, ao término do período de estágio, para o 3º (terceiro) padrão da Classe "A" de sua carreira, mediante Ato da Presidência.

§ 3º. O servidor que não alcançar a pontuação mínima prevista no § 1º deste artigo será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, se estável no Serviço Público Federal, na forma do art. 34, parágrafo único, inciso I, e art. 29, inciso I, da Lei nº 8.112/90.

CAPÍTULO VII

DOS RECURSOS

Art. 27. É facultado ao servidor avaliado que discordar da sua avaliação encaminhar recurso à Comissão de que trata o Capítulo IV.

§ 1º. Os recursos deverão ser encaminhados no prazo de 3 (três) dias úteis, a contar da data de assinatura do servidor na Ficha de Avaliação de Desempenho.

§ 2º. Os recursos deverão indicar o fator componente da Ficha de Avaliação de Desempenho questionado, ou eventual irregularidade identificada na apuração.

§ 3º. Serão indeferidos os recursos em desacordo com o disposto nos parágrafos anteriores deste artigo.

Art. 28. A Comissão de Avaliação de Desempenho emitirá, no prazo de 10 (dez) dias, parecer conclusivo do recurso, dando ciência, por escrito, ao avaliador e ao servidor avaliado.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 29. Excepcionalmente, no mês de outubro, serão submetidos à Avaliação de Desempenho Funcional os servidores aptos à promoção, assim definidos no parágrafo único do art 7 desta Resolução.

§ 1º. A avaliação desses servidores, abrangerá o período aquisitivo de 1º de janeiro de 1997, data dos efeitos financeiros da aplicação da Lei 9421/96, até a data da efetiva avaliação, vinculada à aprovação e desde que cumprido o período de estágio probatório.

§ 2º. O disposto no parágrafo anterior não afeta o direito dos servidores que obtiveram progressão funcional em virtude de decisões administrativas anteriores tomadas pela

administração do Tribunal.

§ 3º. Os servidores de que trata o caput deste artigo serão novamente avaliados em abril ou outubro de 2001, mantendo-se as suas avaliações subseqüentes nesses meses.

Art. 30. Os instrumentos das avaliações mencionados no art. 2º serão aprovados por Ato da Presidência deste Regional.

Art. 31. Os prazos previstos nesta Resolução cujo vencimento ocorra em sábado, domingo ou feriado ficam prorrogados para o primeiro dia útil subseqüente.

Art. 32. O parecer conclusivo da Comissão de Avaliação sobre as Avaliações de Desempenho Funcional e de Servidores em Estágio Probatório será encaminhado pelo Serviço de Recursos Humanos à Direção Geral para apreciação da Presidência do Tribunal.

Parágrafo único. Nos casos em que houver discordância por parte do servidor avaliado, os instrumentos das avaliações deverão acompanhar o parecer conclusivo.

Nota: Alterado o artigo 33º, através da RA 035/2007

Art. 33 - Será publicado no Boletim Interno deste Tribunal, após homologação pela Presidência, o final do processo avaliativo dos servidores que resulte em movimentação funcional, assim entendido, a alteração de um padrão para outro, em face de promoção ou progressão funcional.

Assim dispunha o artigo alterado:

Art. 33. O resultado final do processo avaliativo, após decisão final da Presidência, será publicado no Boletim Interno deste Tribunal.

Parágrafo único. Do resultado final das avaliações caberá recursos previstos em lei.

Art. 34. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 13a Região.

Art. 35. Esta Resolução entra em vigor a partir de sua publicação, e revoga as disposições em contrário.

Sala das Sessões, 29 de agosto de 2000.

MARIA EVANISE JUREMA LIMA

SECRETÁRIA DO TRIBUNAL PLENO