



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

ATO REGULAMENTAR GP N. 2, DE 19 DE JUNHO DE 2000 (REVOGADO)

- Nota: Revogado pela Instrução Normativa TRT3/GP/DG n. 1, de 13/06/2014 (DEJT/TRT3, Cad. Adm. 02/09/2014).

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
TERCEIRA REGIÃO,

RESOLVE alterar o Ato Regulamentar nº 01/2000, que dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho, para que passe a vigorar com a seguinte redação:

CAPÍTULO I DOS OBJETIVOS

Art. 1º O Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores do TRT - 3ª 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 Administrativa, especialmente a de Desenvolvimento de Recursos Humanos (lotação, mobilidade, treinamento e desenvolvimento de 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 Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores do TRT - 3ª Região:

I - O Processo de Avaliação de Desempenho Funcional dos servidores denominado Gerenciamento e Avaliação de Desempenho - GEAD

II - O Processo de Avaliação de Desempenho de servidores no Estágio Probatório denominado Gerência do Desempenho no Estágio Probatório - GEDEP.

Art. 3º O Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores do TRT- 3ª Região - será aplicado a todos os servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, ocupantes de cargo efetivo e em comissão.

Parágrafo único. Serão avaliados, também, os servidores federais, estaduais e municipais cedidos a este TRT - 3ª Região.

Art. 4º O Sistema de Avaliação a que se refere este Ato Regulamentar será implantado e coordenação pela Diretoria da Secretaria de Desenvolvimento de Recursos Humanos - DSDRH/Subsecretaria de Gerência de Desempenho - SGD.

§ 1º A implantação do Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores do TRT - 3ª Região será precedida de treinamento específico obrigatório, com a finalidade de orientar os avaliadores sobre a sua aplicação, visando à uniformidade de procedimentos e critérios.

§ 2º Os avaliados serão previamente informados e orientados sobre a aplicação do Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores do TRT-3ª Região.

Art. 5º A cada chefia cabe responder, de fato e de direito, pelas avaliações dos servidores integrantes da equipe sob sua responsabilidade.

Parágrafo único. As atividades necessárias à melhoria do desempenho dos integrantes da equipe de trabalho deverão ser solicitadas pelo avaliador à DSDRH/SGD, com base na avaliação, feita por ele, dos resultados das atividades desenvolvidas.

CAPÍTULO III GERENCIAMENTO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO GEAD

Art. 6º O Processo de Gerenciamento e Avaliação de Desempenho - GEAD será realizado por meio dos seguintes instrumentos :

I - Plano de trabalho - elaborado, em reunião, pela equipe e chefia da área;

II - Formulário de Avaliação - no qual constarão campos para observações, providências para a melhoria do desempenho e registro das notas atribuídas ao servidor, o que se dará ao final do período avaliativo.

Parágrafo único. O formulário de Avaliação será assinado pelo avaliado, pelo avaliador e por sua chefia imediatamente superior.

Art. 7º Cabe à Diretoria da Secretaria de Pessoal - DSP tornar disponível à DSDRH/SGD, no sistema informatizado, informações quanto a exercício de novos servidores, alterações de lotação, ocorrências de desligamentos, afastamentos e cessão de servidores a outros órgãos.

Art. 8º Cabe à DSDRH/SGD fornecer à Diretoria de Secretaria de Pessoal a listagem com o nome dos servidores aptos à promoção, com base na avaliação de desempenho.

Art. 9º 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, passíveis de promoção, os que ainda não atingiram os padrões mencionados.

Art. 10. O Processo de Gerenciamento e Avaliação de Desempenho - GEAD terá por finalidade aferir, a cada 12 (doze) meses, o desempenho dos servidores, observados os fatores de Produtividade, Disciplina, Assiduidade, Pontualidade, Trabalho em Equipe, Iniciativa, Qualidade no Atendimento ao Público Interno/Externo e Responsabilidade.

§ 1º O servidor será avaliado no fator Produtividade de acordo com as tarefas a ele designadas no Plano de Trabalho.

§ 2º Os demais fatores de avaliação são denominadas Competências Profissionais.

§ 3º A definição dos critérios para avaliação dos fatores será acordada em reunião de cada chefia com sua equipe.

Art. 11. O processo de Gerenciamento e Avaliação de Desempenho - GEAD consta de 03 (três) fases:

I - Planejamento e Negociação: definição do Planejamento da Unidade e dos critérios de avaliação para cada fator, visando ao alcance dos objetivos propostos, em consonância com as metas institucionais.

II - Acompanhamento/Gerenciamento.

III - Avaliação dos Resultados: registro formal dos resultados do desempenho.

Art. 12. Para que a avaliação seja efetuada é necessário que o servidor tenha prestado serviço por, no mínimo, 120 dias, dentro do período avaliativo.

Art. 13. A DSDRH/SGD, no início de cada período avaliativo, distribuirá os instrumentos: Plano de Trabalho e Formulário de Avaliação aos avaliadores.

§ 1º Os Formulários de Avaliação também estarão disponíveis no sistema informatizado para registro das providências tomadas ao longo do período avaliativo, cadastramento das notas e registro do plano de desenvolvimento, obrigatório em caso de resultado regular ou insuficiente em algum fator de avaliação.

§ 2º Os Formulários de Avaliação deverão ser devolvidos à DSDRH/SGD, após seu cadastramento no sistema informatizado, devidamente preenchidos e assinados, até o décimo dia útil após o término do período avaliativo.

I - Os Formulários de Avaliação serão encaminhados pela DSDRH/SGD à Diretoria da Secretaria de Pessoal, que deverá arquivá-los na pasta funcional de cada servidor.

Art. 14. Os servidores colocados à disposição de outros órgãos serão avaliados de acordo com as disposições deste Ato Regulamentar, devendo o Plano de Trabalho e o Formulário de Avaliação ser encaminhados, pela DSDRH/SGD, aos respectivos órgãos, que cumprirão o prazo estabelecido no § 2º do artigo anterior.

Art. 15. A pontuação máxima a ser alcançada na avaliação corresponde a 10 (dez) pontos e basear-se-á nos seguintes conceitos e notas correspondentes:

| |
|---|
| NOTA.....1 2 3 4.....5 67 8.....9 10 |
| CONCEITO.....INSUFICIENTE.....REGULAR.....BOM.....ÓTIMO |

§ 1º Os servidores passíveis de promoção, que obtiverem pontuação entre 05 (cinco) e 10 (dez) pontos, em cada um dos fatores de avaliação, serão promovidos, mediante Ato da Presidência do Tribunal, ao padrão imediatamente superior, com efeitos a partir do ano subsequente ao da avaliação.

§ 2º Os servidores que, consideradas as quatro últimas avaliações, obtiverem por 02 (duas) vezes, pontuação inferior ou igual a 06 (seis) pontos, no mesmo fator de avaliação, serão dispensados de suas respectivas funções comissionadas. Os servidores cedidos serão devolvidos ao seu órgão de origem.

§ 3º O servidor efetivo dispensado de função comissionada poderá ser novamente designado, se atingir pontuação superior a 06 (seis) pontos na avaliação seguinte, no fator tido como regular ou insuficiente.

Art. 16. Os resultados do Processo de Gerenciamento e Avaliação de Desempenho - GEAD serão homologados pelo superior hierárquico do avaliador.

Art. 17. O servidor poderá pedir reconsideração do resultado de sua avaliação para a autoridade que a homologou, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, decidindo-se o pedido em igual prazo.

Parágrafo único. Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração de que trata o caput deste artigo, caberá recurso ao Presidente do Tribunal, no prazo de 15 (quinze) dias, na hipótese de confirmação do resultado de desempenho atribuído ao servidor.

CAPÍTULO IV GERÊNCIA DO DESEMPENHO NO ESTÁGIO PROBATÓRIO GEDEP

Art. 18. O Processo de Gerência do Desempenho no Estágio Probatório - GEDEP destina-se ao servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo.

§ 1º O Estágio Probatório tem a duração de 36 (trinta e seis) meses, a contar da data de início do exercício do servidor.

Art. 19. Para o Processo de GEDEP fica instituído o instrumento anexo, destinado ao registro formal do processo e que contempla os seguintes fatores de avaliação:

- I - Assiduidade;
- II - Disciplina;
- III - Capacidade de Iniciativa;
- IV - Produtividade;
- V - Responsabilidade.

Art. 20. O Processo de GEDEP atribuirá os mesmos conceitos e notas mencionadas no art. 15.

Art. 21. O resultado final da avaliação será obtido pela média aritmética simples dos resultados alcançados nos 4 (quatro) períodos avaliativos. Será considerado aprovado o servidor que alcançar, no mínimo, nota 7 como resultado final.

Art. 22. A Avaliação dos resultados do Desempenho será feita em 4 (quatro) momentos sucessivos, caracterizando 4 (quatro) períodos avaliativos: no 5º (quinto), 11º (décimo primeiro), 17º (décimo sétimo) e 29º (vigésimo nono) mês, após a data de início do exercício no cargo. Para que seja efetuada uma avaliação, é necessário que o servidor tenha prestado serviço efetivo por 30 (trinta) dias, no mínimo, dentro do período avaliativo.

Parágrafo único. Não será considerado, para efeito de avaliação, o período de afastamento tido como de efetivo exercício, no qual não tenha havido prestação de serviço por, no mínimo, 30 dias dentro do período avaliativo. Nesse caso, o resultado final do Estágio Probatório será obtido pela média aritmética simples dos pontos alcançados nos períodos em que o servidor houver sido avaliado.

Art. 23. O Estágio Probatório ficará suspenso durante as seguintes licenças e afastamentos previsto na Lei nº 8.112/1990:

- I - licença por motivo de doença em pessoa da família;
- II - licença por motivo de afastamento do cônjuge;
- III - licença para atividade política;
- IV - licença para tratar de interesses particulares;
- V - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere;
- VI - participação em curso de formação, decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Federal.

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

Art. 24. O Processo de GEDEP é de responsabilidade compartilhada entre avaliador e avaliado.

§ 1º O avaliador conduzirá entrevistas formais com o servidor, no início e ao término de cada período avaliativo, visando a:

I - Negociação/Definição das tarefas/metas (Produtividade), dos critérios de avaliação das "Habilidades Comportamentais" - Plano de Trabalho Individual (PTI);

II - Comunicação e discussão dos Conceitos/Notas obtidos;

III - Identificação de eventuais problemas de desempenho e planejamento conjunto de ações para aprimorá-lo (Plano para Melhoria dos Resultados do Desempenho).

§ 2º Os Formulários de Avaliação e de Síntese dos Resultados do Processo de GEDEP serão assinados pelo avaliador e pelo avaliado.

Art. 25. Os Formulários de Avaliação estarão disponíveis no sistema informatizado para o registro do Plano de Trabalho Individual, das providências tomadas ao longo do período, das observações do avaliador e do avaliado e para o cadastramento das notas.

§ 1º Os formulários originais somente deverão ser remetidos à DSDRH/SGD ao final do 4º período avaliativo, até o 10º (décimo) dia útil subsequente à data de conclusão.

§ 2º A DSDRH/SGD analisará as avaliações efetuadas, acompanhando o processo e prestando a assessoria necessária até a sua homologação final, e encaminhará os resultados para posterior publicação no Boletim de Pessoal, até o 32º mês do Estágio Probatório.

Art. 26. A DSDRH/SGD encaminhará o formulário Síntese dos Resultados à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, definida no capítulo VI, para apreciação e homologação.

§ 1º O servidor, cujo resultado final da avaliação não alcançar a nota mínima estabelecida no art. 21, será exonerado na forma do art. 34, Parágrafo único, inciso I, da Lei 8.112/1990, de 11/12/1990.

§ 2º Na hipótese do § 1º deste artigo, a exoneração será antecedida por processo administrativo, em que se assegurem ao servidor o contraditório e ampla defesa, assinando-se-lhe para isso o prazo de 10 (dez) dias, contados do dia útil seguinte ao da ciência do resultado da avaliação.

Art. 27. Os servidores colocados à disposição de outros órgãos serão avaliados de acordo com as disposições deste Ato Regulamentar, sendo os instrumentos de avaliação encaminhados pela DSDRH/SGD aos respectivos órgãos, que cumprirão o prazo estabelecido no § 1º do Art. 25.

Art. 28. É facultado ao servidor em Estágio Probatório que discordar da sua avaliação encaminhar recurso ao Presidente do Tribunal.

Parágrafo único. Os recursos deverão ser encaminhados no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da data da ciência da homologação prevista no inciso I do art. 33.

CAPÍTULO V DAS RESPONSABILIDADES

Art. 29. Avaliador e avaliado são igualmente responsáveis pelo Sistema de Avaliação de Desempenho, cabendo a qualquer uma das partes solicitar assessoria da DSDRH/SGD, sempre que necessário.

Art. 30. As avaliações serão efetuadas pela chefia imediata, a quem o servidor estiver subordinado, ou, em seu impedimento, pelo substituto legal ou eventual.

§ 1º O servidor que estiver prestando serviço em área diferente da sua lotação terá como avaliador sua chefia do momento.

§ 2º O servidor que, no período de avaliação, houver trabalhado sob mais de uma chefia, será avaliado por aquela à qual esteve subordinado por último, desde que transcorrido um período mínimo de 1/3 (um terço) de serviço efetivo na lotação.

§ 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.

Art. 31. É de responsabilidade da Chefia dos avaliados o lançamento, no sistema informatizado, das notas e demais registros mencionados no § 1º do art. 13 e no art. 25.

§ 1º É de responsabilidade das chefias dos avaliados zelar pela veracidade dos dados cadastrados no sistema informatizado.

§ 2º A DSDRH/SGD terá acesso aos registros lançados, para subsidiar ações que visem a melhoria contínua do processo.

Art. 32. Cabe à Diretoria da Secretaria de Coordenação Administrativa acompanhar e zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos para o Sistema de Avaliação de Desempenho, mediante as informações fornecidas pela DSDRH/SGD.

CAPÍTULO VI DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 33. Fica instituída a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho que terá as seguintes atribuições:

I - Homologar os resultados das avaliações de desempenho dos servidores em estágio probatório.

II- Assessorar o Presidente do Tribunal nas matérias atinentes à avaliação de desempenho.

Art. 34. A Comissão Especial de Avaliação será presidida pelo titular da DSDRH e integrada pelos seguintes membros:

I - um representante da Diretoria-Geral,

II - um representante da Diretoria-Geral Judiciária,

III - um servidor efetivo membro eleito da Comissão de Promoção.

§ 1º O presidente da Comissão não terá direito a voto.

§ 2º A Comissão supracitada será designada pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

§ 3º Os membros de que trata o caput deste artigo serão substituídos, em suas faltas ou impedimentos, por suplentes regularmente designados.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 35. No mês de outubro de 2000 terá início o Processo de Gerenciamento e Avaliação de Desempenho - GEAD, assim definido no art. 11 deste Ato Regulamentar.

Art. 36. Até a data do resultado formal da primeira avaliação de desempenho dos servidores estáveis, a promoção dar-se-á de acordo com os critérios ora em vigor.

Art. 37. As unidades deste TRT - 3ª Região, que ainda não integram o sistema informatizado, deverão enviar à DSDRH/SGD os formulários de avaliação, devidamente preenchidos, datados e assinados, observando os prazos previstos.

Art. 38. Os servidores em Estágio Probatório até a presente data terão os conceitos e notas de suas avaliações convertidos para a escala citada no art. 15.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 39. Os instrumentos do Sistema de Avaliação de Desempenho mencionados nos artigos 6º e 19 serão aprovados por Ato da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Art. 40. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Art. 41. Este Ato Regulamentar entra em vigor na data de sua publicação e revoga as disposições em contrário, em especial os Atos Regulamentares nºs 07/1998 e 04/1998.

Belo Horizonte, 19 de junho de 2000.

DÁRCIO GUIMARÃES DE ANDRADE
Presidente

(DJMG/TRT3 29/06/2000)