

IN GP N. 39, DE 7 DE FEVEREIRO DE 2018

INSTRUÇÃO NORMATIVA GP N. 39, DE 7 DE FEVEREIRO DE 2018 (*)

(Republicada em cumprimento ao disposto no art. 4º da Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

Regulamenta a gestão de desempenho e o desenvolvimento na carreira dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, CONSIDERANDO o art. 41 da Constituição da República de 1988, que dispõe sobre estabilidade e avaliação de desempenho no serviço público;

CONSIDERANDO os arts. 20 e 21 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que tratam do estágio probatório e da avaliação para o desempenho do cargo dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

CONSIDERANDO o art. 9º da Lei n. 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que elenca e define as formas de movimentação na carreira dos servidores do Poder Judiciário da União;

CONSIDERANDO o Anexo IV da Portaria Conjunta n. 1, de 7 de março de 2007, do Supremo Tribunal Federal, do Conselho Nacional de Justiça, dos Tribunais Superiores, do Conselho da Justiça Federal, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal de Justiça do Distrito Federal, que regulamenta o desenvolvimento na carreira dos servidores dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário da União; e

CONSIDERANDO que a gestão de desempenho tem por objetivo a busca da eficiência no exercício do cargo público, em consonância com o art. 37, caput, da Constituição da República de 1988,

RESOLVE:

**CAPÍTULO I
DO OBJETO**

Art. 1º Esta Instrução Normativa regulamenta a gestão de desempenho e o desenvolvimento na carreira dos servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

§ 1º A gestão de desempenho tem por finalidade qualificar e aperfeiçoar os servidores para o desempenho da função pública.

§ 2º Aplica-se esta Instrução Normativa ao ocupante de cargo de provimento efetivo, ao ocupante de cargo em comissão, ao removido para outro órgão que ainda não tenha atingido a última classe/padrão na carreira e ao servidor de outro órgão ou entidade da Administração Pública que esteja prestando serviço neste Tribunal. (Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

**CAPÍTULO II
DA GESTÃO DE DESEMPENHO****Seção I
Das Disposições Gerais**

Art. 2º A gestão de desempenho desenvolve-se entre gestor e servidor e pauta-se pela busca da qualificação e pela comunicação clara e permanente.

Art. 3º Compete à Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP) coordenar a gestão de desempenho, orientando o gestor na condução do processo.

Art. 4º A gestão de desempenho ocorrerá a cada ano, em três etapas, a seguir enumeradas:

I - planejamento;

II - acompanhamento; e

III - avaliação de desempenho.

Art. 5º A responsabilidade pela gestão de desempenho do servidor é do gestor imediato e, em seu impedimento, do substituto legal.

Parágrafo único. O servidor que, no período de gestão, houver trabalhado sob a supervisão de mais de um gestor será avaliado por quem o supervisionou por mais tempo ou, se assim não for possível, por quem o supervisionou durante pelo menos 60 (sessenta) dias no período.

Art. 6º Para que seja avaliado, o servidor terá que prestar pelo menos 60 (sessenta) dias de serviço sob a supervisão do mesmo gestor, durante o período de gestão, salvo situações excepcionais a serem avaliadas pelo Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho.

Art. 7º Para desenvolvimento na carreira, será considerada a avaliação do período anterior, quando, em razão de licenças não previstas no art. 33 desta Instrução Normativa, o servidor não houver trabalhado por um mínimo de 60 dias no período de gestão.

Art. 8º O servidor em final de carreira que não houver trabalhado 60 dias durante o período de gestão não será avaliado.

Seção II

Do Planejamento

Art. 9º No planejamento do desempenho, o gestor definirá as metas em conjunto com o servidor e deverá: (Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

I - orientar o servidor em estágio probatório sobre a busca de conhecimentos, o desenvolvimento de habilidades e o fortalecimento de atitudes condizentes com fatores como relacionamento, trabalho em equipe, responsabilidade, capacidade de iniciativa, assiduidade, disciplina e produtividade; (Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

II - orientar o servidor estável sobre o desenvolvimento das competências estratégicas; e (Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

III - direcionar o servidor à qualificação necessária ao desempenho de suas funções, assistindo-o diretamente em ações internas à unidade de trabalho ou indicando-o à participação em eventos de capacitação formal. (Incluído pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

Parágrafo único. A indicação a que se refere o inciso III do caput deste artigo deverá ser encaminhada à Secretaria da Escola Judicial (SEJ). (Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

Seção III

Do Acompanhamento

Art. 10. No acompanhamento do desempenho, o gestor deverá:

I - promover as ações de desenvolvimento necessárias; e

II - oferecer, contínua e oportunamente, feedback de reforço e de orientação sobre o desempenho do servidor.

Art. 11. (Revogado pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

I - (Revogado pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

II - (Revogado pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

III - (Revogado pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

IV - (Revogado pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

V - (Revogado pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

VI - (Revogado pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

VII - (Revogado pela Instrução Normativa GP n. 119, de 10 de janeiro de 2024)

Seção IV

Da Avaliação de Desempenho

Art. 12. Na avaliação do desempenho, o gestor deverá considerar os esforços empreendidos e eventuais fatores que possam ter interferido no desempenho do servidor, durante todo o período.

§ 1º O desempenho será considerado satisfatório quando a pontuação do servidor corresponder a, no mínimo, 70% do total avaliado.

§ 2º Caso o servidor obtenha pontuação inferior a 70% do total avaliado, o gestor deverá promover ações de desenvolvimento e buscar orientação para a condução da gestão de desempenho.

Art. 13. A avaliação de desempenho deverá ser registrada em sistema informatizado deste Tribunal.

CAPÍTULO III DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 14. O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, iniciará seu estágio probatório, em que lhe serão avaliadas a aptidão e a capacidade para o desempenho das atribuições do cargo.

Art. 15. A gestão de desempenho no estágio probatório terá duração de 36 meses e será dividida em 3 períodos distintos e sucessivos, distribuídos em 3 interstícios de 12 meses, da seguinte forma:

I - primeiro período: do 1º ao 12º mês;

II - segundo período: do 13º ao 24º mês; e

III - terceiro período: do 25º ao 36º mês.

Parágrafo único. O desempenho será aferido ao final dos dois primeiros períodos de gestão e no 30º mês do estágio probatório.

Art. 16. A avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório será submetida à homologação do Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho no 32º mês de efetivo exercício no cargo, sem prejuízo da continuidade da gestão de desempenho até o final do estágio probatório.

§ 1º Para a homologação da avaliação será exigido desempenho de, no mínimo, 70% da pontuação total, calculado sobre a média aritmética da pontuação dos três períodos.

§ 2º A homologação da avaliação de desempenho deverá ser publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT).

Art. 17. Não aprovado no estágio probatório, o servidor será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, conforme disposto na Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

CAPÍTULO IV DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 18. Ao entrar em exercício no cargo de provimento efetivo, o servidor inicia o desenvolvimento na carreira, sendo, a cada interstício de um ano, passível de progressão funcional ou de promoção.

Parágrafo único. O servidor inicia o exercício no cargo efetivo na classe A, padrão 1, passando, ao longo da carreira, por 3 classes A, B e C, divididas as 2 primeiras em 5 padrões e a última em 3, na forma do Anexo I da Lei n. 11.416, de 15 de dezembro de 2006.

Art. 19. A progressão funcional ocorre pela movimentação do servidor de um padrão para o seguinte dentro da mesma classe, observados os requisitos de conclusão de interstício e desempenho satisfatório.

Art. 20. A promoção ocorre pela movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observados os requisitos de conclusão de interstício, desempenho satisfatório e participação em ações de capacitação.

Art. 21. O interstício para progressão funcional e promoção é de 365 dias corridos, com início no dia em que o servidor entrar em exercício no cargo de provimento efetivo ou no subsequente ao que completar o último interstício.

Art. 22. Para o desenvolvimento na carreira, o desempenho será considerado satisfatório quando a pontuação na avaliação de desempenho for igual ou superior a 70% do total avaliado.

Art. 23. As ações de capacitação válidas para a promoção deverão ser realizadas integralmente durante o período de permanência na classe, ser protocoladas neste Tribunal até o fim do interstício considerado para a promoção e atender aos seguintes requisitos:

I - totalizar um mínimo de 80 horas;

II - ser compatíveis com as atribuições do cargo efetivo ou com as atividades desempenhadas no exercício de função comissionada ou cargo em comissão;

III - estar relacionadas com as áreas de interesse do Tribunal;

IV - contemplar, cada uma, carga horária de, no mínimo, oito horas, caso não tenham sido custeadas por este Tribunal; e

V - para os eventos de capacitação realizados com a metodologia a distância, a carga horária diária não poderá exceder 8 (oito) horas-aula, devendo constar no certificado a data de início e fim do curso.

§ 1º No caso de realização de dois ou mais cursos a distância em períodos concomitantes, a soma da carga horária não poderá ultrapassar a carga horária diária máxima a que se refere o inciso V deste artigo.

§ 2º Havendo concomitância de cursos e ultrapassada a carga horária diária permitida, será averbado o certificado com maior número de horas-aula ou qualquer deles com carga horária idêntica, desde que não ultrapasse, individualmente, o limite diário estabelecido no inciso V deste artigo.

Art. 24. Não se enquadram na definição de ações de capacitação, para fins de promoção:

I - ações que constituírem requisito para ingresso no cargo de provimento efetivo, especificado em edital de concurso público;

II - elaboração de monografia ou artigo científico para a conclusão de cursos de nível superior ou de especialização, de dissertação para a conclusão de mestrado e de tese para a de doutorado;

III - ações que deram origem à percepção do adicional de qualificação previsto no art. 15, incisos I a III, da Lei n. 11.416, de 2006;

IV - participação em programa de reciclagem anual dos ocupantes de cargo da Carreira de Analista Judiciário área administrativa e da Carreira de Técnico Judiciário área administrativa cujas atribuições estejam relacionadas às funções de segurança, para fins de percepção da Gratificação de Atividade de Segurança GAS, a que alude o § 3º do art. 17 da Lei n. 11.416, de 2006; e

V - participação em reuniões de trabalho, comissões ou similares.

Art. 25. A progressão funcional e a promoção ocorrerão na data em que o servidor completar o interstício necessário para a movimentação funcional, produzindo efeito financeiro a partir do dia subsequente.

Parágrafo único. Caso os requisitos descritos no art. 23 não tenham sido satisfeitos até a data prevista para a promoção, esta somente será efetivada na data de conclusão do interstício em que o servidor vier a satisfazê-los.

Art. 26. A progressão e a promoção serão formalizadas mediante publicação de portaria no DEJT.

Art. 27. O desenvolvimento na carreira será garantido ao servidor que houver preenchido os requisitos previstos nesta Instrução Normativa anteriormente ao desligamento deste Tribunal.

CAPÍTULO V

(Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

Art. 28. (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

I - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

II - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

III - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

IV - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

V - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

VI - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

VII - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

VIII - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

§ 1º (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

§ 2º (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

§ 3º (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

§ 4º (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

Art. 29. (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

I - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

II - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

III - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

IV - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

V - (Revogado pela Resolução GP n. 165, de 15 de dezembro de 2020)

CAPÍTULO VI

DOS RECURSOS

Art. 30. Será facultado ao servidor interpor recurso contra o resultado da gestão de desempenho ou contra a decisão relativa à progressão ou promoção, dirigido ao Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de finalização da gestão ou do proferimento da decisão questionada.

Parágrafo único. O recurso deverá indicar o objeto questionado ou a irregularidade identificada durante a gestão de desempenho.

Art. 31. O recurso interposto será instruído e julgado pelo Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho, no prazo de 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período, se necessário.

Art. 32. Julgado o recurso, será dada ciência da decisão ao gestor e ao servidor.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33. O interstício para progressão funcional e promoção ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, a partir do 31º dia, 84, § 1º, 85, 86, 91, 92, 94, 95 e 96 da Lei n. 8.112, de 1990, bem assim na hipótese de participação em curso de formação e de faltas injustificadas ao serviço, sendo retomado a partir do término do impedimento.

Art. 34. Ficam os intervenientes obrigados a guardar sigilo sobre a gestão de desempenho, à exceção da publicidade assegurada ao servidor.

§ 1º Cópia dos documentos relativos à gestão de desempenho apenas será fornecida a quem caiba conhecê-los ou esteja credenciado na forma da lei.

§ 2º Salvo quando se tratar do próprio servidor avaliado ou de terceiro credenciado na forma da lei, a necessidade de conhecimento dos registros relativos ao processo de gestão de desempenho deverá ser comprovada pelo interessado.

Art. 35. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação e revoga a Instrução Normativa GP n. 1, de 13 de junho de 2014.

MARCUS MOURA FERREIRA
Desembargador Presidente

PORTARIA GP N.60, DE 12 DE JANEIRO DE 2024