



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**

ATO 99/2000 (*)

~~O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO~~, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

~~RESOLVE~~

~~— Fixar as instruções que regulamentam o Plano de Avaliação de Desempenho dos Servidores - PADE - do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, aprovadas em sessão de 13/11/2000, Resolução Administrativa nº 212/2000, tendo em vista a Lei nº 9421/96 e Resolução TST nº 680/2000;~~

~~DOS OBJETIVOS~~

~~— **Artigo 1º** O Plano de Avaliação de Desempenho dos Servidores - PADE - do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª 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 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.~~

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

~~Artigo 2º São partes integrantes do Plano de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - PADE;~~

~~I - Avaliação de Desempenho Funcional;~~

~~II - Avaliação de Desempenho de Servidores em Estágio Probatório.~~

~~Artigo 3º O Plano de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região - PADE será aplicado aos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.~~

~~Artigo 4º O Plano a que se refere este Ato será implantado, coordenado e desenvolvido pelo Serviço de Recursos Humanos.~~

~~Artigo 5º 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.~~

~~Artigo 6º Cabe à Secretaria de Pessoal encaminhar ao Serviço de Recursos Humanos:~~

~~I - comunicações de exercício de novos servidores bem assim as alterações de lotação, ocorrências de desligamento e interrupções de exercício de servidores;~~

~~II - listagem com os nomes dos servidores passíveis de promoção e dos servidores não passíveis de promoção, com 30 (trinta) de antecedência dos períodos avaliativos estabelecidos no artigo 13 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.~~

DO AVALIADOR

~~Artigo 7º~~ As avaliações serão de responsabilidade do titular do cargo em comissão ou FC (Diretores e Chefes de Serviço) a quem o servidor estiver imediatamente subordinado, ou, em seu impedimento, do substituto legal ou eventual.

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

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

~~Parágrafo 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.

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

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

~~Artigo 8º~~ Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho, incumbida do cumprimento dos procedimentos e critérios de avaliação previstos neste Ato.

~~Parágrafo 1º~~ A Comissão do que trata o caput deste artigo será constituída pelo Diretor dos Serviços de Recursos Humanos, a quem incube a coordenação, por um técnico desse Serviço e pelo Chefe do Setor de Cadastro, Lotação e Movimentação da Secretaria de Pessoal, que tenha acompanhado o desenvolvimento do processo avaliativo.

~~Parágrafo 2º~~ A Comissão supracitada será designada pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

~~Artigo 9º~~ Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

~~I~~ - apreciar os resultados das avaliações encaminhadas ao Serviço de Recursos Humanos;

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

~~III~~ - proceder à avaliação especial de desempenho, obrigatória para a aquisição de estabilidade do servidor em estágio probatório, considerando as pontuações obtidas nas avaliações anteriores, oportunidade em que poderá ser convocada a chefia imediata;

~~— **IV** - emitir parecer exclusivo acerca das avaliações apreciadas, encaminhando-o ao Diretor Geral do Tribunal, com proposta de homologação, para deliberação do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho.~~

~~— **Artigo 10.** A Comissão poderá ouvir os avaliadores e/ou servidores avaliados para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas e aos recursos interpostos.~~

~~— **Artigo 11.** A avaliação especial, de que trata o inciso III do artigo 9º, deverá ser submetida à homologação 4 (quatro) meses antes do fim do período de estágio probatório, sem prejuízo da continuidade da apuração dos fatores avaliativos.~~

~~**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL**~~

~~— **Artigo 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.~~

~~— **Artigo 13.** A Avaliação de Desempenho Funcional será aplicada nos meses de fevereiro e de agosto de cada ano, devendo abranger o desempenho do servidor no decurso dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores, incluindo o mês em que se proceder à avaliação.~~

~~— **Parágrafo 1º** Serão promovidos no mês de março os servidores cuja data de ingresso no Tribunal Regional do Trabalho tenha ocorrido entre os meses de setembro a fevereiro, inclusive.~~

~~— **Parágrafo 2º** Serão promovidos no mês de setembro os servidores cuja data de ingresso no Tribunal Regional do Trabalho tenha ocorrido entre os meses de março a agosto, inclusive.~~

~~— **Artigo 14.** 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 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, para efeito de completar o período de doze meses, será reiniciada a partir do término do impedimento.~~

~~— **Artigo 15.** O Serviço de Recursos Humanos, nos 5 (cinco) primeiros dias do período a que se refere o caput do artigo 14, distribuirá as Fichas 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 seu recebimento.~~

~~— **Artigo 16.** Os servidores colocados à disposição de outros órgãos serão avaliados de acordo com as disposições deste Ato, 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.~~

~~— **Artigo 17.** 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.~~

~~— **Artigo 18.** A pontuação máxima a ser alcançada na avaliação corresponde a 200 (duzentos) pontos.~~

~~— **Parágrafo 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 dos meses fixados no artigo 13, parágrafos 1º e 2º.~~

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

~~— **Parágrafo 3º** O servidor dispensado de função comissionada poderá ser novamente designado, se atingir pontuação superior a 140 (cento e quarenta) pontos na avaliação seguinte.~~

~~DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO~~

~~— **Artigo 19.** Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual sua aptidão~~

e capacidade para o desempenho das funções inerentes aos cargo serão objetos de avaliação, observados os fatores de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

~~Artigo 20.~~ A Avaliação de Desempenho de Servidores em Estágio Probatório far-se-á em conformidade com o estabelecido neste Ato.

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

~~Artigo 21.~~ 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.

~~Parágrafo único.~~ O servidor permanecerá em avaliação até o 36º (trigesimo sexto) mês, prazo final do estágio probatorio, obseevados os fatores enumerados no artigo 19 desta Resolução.

~~Artigo 22.~~ 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 (artigo 83);~~

~~II - licença por motivo de afastamento do cônjuge (artigo 84 § 1º);~~

~~III - licença para atividade política (artigo 86);~~

~~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 (artigo 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 de tempo será reiniciada a partir do término do impedimento.

~~Artigo 23.~~ 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 capítulo deverão ser devolvidos devidamente preenchidos e assinados, ao Serviço de Recurso Humanos, até o décimo dia útil após o seu recebimento.

~~**Artigo 24.** Os servidores cedidos a outros Órgãos serão avaliados de acordo com as disposições deste Ato, 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.~~

~~**Artigo 25.** O Serviço de Recursos Humanos, concluídas as etapas de avaliação do estágio probatório, procederá a avaliação do resultado final, encaminhando-o à Comissão de Avaliação de Desempenho.~~

~~**Parágrafo 1º** Será atribuído peso 1 (um) para a 1º (primeira) avaliação, peso 2 (dois) para a 2º avaliação, peso 3 (três) para a 3º (terceira) avaliação e peso 4 (quatro) para a 4º avaliação.~~

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

~~**Parágrafo 3º** A Comissão de Avaliação de Desempenho realizará, no 31º (trigésimo primeiro) mês, A avaliação especial de desempenho, considerando a pontuação obtida nas avaliações anteriores, podendo convocar a chefia imediata para esclarecimentos.~~

~~**Artigo 26.** A pontuação máxima a ser alcançada em cada uma das avaliações, corresponderá a 200 (duzentos) pontos.~~

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

~~**Parágrafo 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 do Presidente.~~

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

DOS RECURSOS

~~**Artigo 27.** É facultado ao servidor avaliado que discordar da sua avaliação encaminhar recurso à Comissão de Avaliação de Desempenho.~~

~~**Parágrafo 1º** Os recursos deverão ser encaminhados no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data de assinatura do servidor na Ficha de Avaliação de Desempenho.~~

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

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

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

~~DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS~~

~~Artigo 29.~~ Os efeitos decorrentes da promoção realizada segundo os critérios estabelecidos neste Ato retroagirão a março de 2000.

~~Parágrafo único.~~ Os servidores de que trata o caput deste artigo serão novamente avaliados em fevereiro de 2001, mantendo-se as suas avaliações subseqüentes neste mês.

~~Artigo 30.~~ O estágio probatório terá duração de 24 (vinte e quatro) meses para os servidores que entraram em exercício até 4 de junho de 1998.

~~Parágrafo 1º~~ Os servidores que estiverem cumprindo estágio probatório de 24 (vinte e quatro) meses serão avaliados, pela chefia imediata, em 3 (três) etapas: no 5º (quinto) mês, no 11º (décimo primeiro) mês e no 18º (décimo oitavo) mês, a contar do início do seu exercício no cargo.

~~Parágrafo 2º~~ O servidor permanecerá em avaliação até o 24º (vigésimo quarto) mês, prazo final do estágio probatório, observados os fatores enumerados no artigo 19 deste Ato.

~~Parágrafo 3º~~ Será atribuído peso 1 (um) para a 1º (primeira) avaliação, peso 2 (dois) para a 2º avaliação, peso 3 (três) para a 3º (terceira) avaliação.

~~Parágrafo 4º~~ O resultado final será obtido mediante cálculo de média ponderada dos totais de cada avaliação.

~~Parágrafo 5º~~ Os demais dispositivos deste Ato serão aplicados aos servidores a que se refere o caput deste artigo.

~~Artigo 31.~~ Os servidores que estiverem em estágio probatório na data da publicação deste Ato, caso não haja tempo hábil para a realização de alguma das etapas previstas nos artigos 21 e 30, § 1º, serão imediatamente avaliados, observando-se, em seqüência, os demais procedimentos previstos neste Ato.

~~CAPÍTULO XI~~ **~~DAS DISPOSIÇÕES FINAIS~~**

~~Artigo 32.~~ Os instrumentos das avaliações mencionadas no artigo 2º serão aprovados por Ato da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

~~Artigo 33.~~ Os resultados da Avaliação de Desempenho Funcional e dos Servidores em Estágio Probatório serão homologados pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho.

~~Artigo 34.~~ Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho, no âmbito de suas respectivas competências.

~~Artigo 35.~~ Este Ato entra em vigor a partir desta data, e revoga as disposições em contrário.

~~PUBLIQUE-SE e REGISTRE-SE.~~

~~Fortaleza, 23 de novembro de 2000.~~

~~MANOEL ARÍZIO EDUARDO DE CASTRO.~~

~~Presidente do Tribunal~~

(*) Revogado pelo Ato TRT7.GP N° 75/2021; disponibilizado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3246, 16 de junho 2021. Caderno Administrativo do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, p. 1.