



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Gabinete da Presidência

[\[Revogado pela Instrução Normativa TRT3/GP 1/2014\]](#)

ATO REGULAMENTAR GP N. 1, DE 30 DE MAIO DE 2000

"Regulamenta o Sistema de Avaliação de Desempenho.

O PRESIDENTE do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e tendo em vista o disposto no artigo 20 da [Lei 8.112/1990](#), alterado pela [Lei 9.527/1997](#) e pelo artigo 41 da [Emenda Constitucional 19/1998](#), e considerando, também, os artigos 7º e 19 da [Lei 9.421/1996](#) e a [Resolução Administrativa 680/2000 do Tribunal Superior do Trabalho](#), RESOLVE:

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.

Parágrafo único. Serão avaliados além dos servidores efetivos, 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 coordenado 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 operacionalização, visando a uniformidade de procedimentos e critérios.

§ 2º Os avaliados serão previamente informados e orientados sobre a operacionalização 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. A realização de atividades de desenvolvimento necessárias à melhoria do desempenho dos integrantes da equipe de trabalho, deverá ser solicitada pelo avaliador à DSDRH/SGD, com base na avaliação que ele faz 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 melhorias do desempenho e, para registro das notas atribuídas ao servidor que dar-se-á no 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 disponibilizar, através do sistema informatizado, à DSDRH/SGD, comunicações de exercício de novos servidores bem como as alterações de lotação, ocorrências de desligamentos, afastamentos e servidores colocados à disposição de outros órgãos.

Art. 8º Cabe à DSDRH/SGD disponibilizar à Diretoria de Secretaria de Pessoal a listagem com os nomes 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 anualmente 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 denominados Competências Profissionais.

§ 3º A definição dos critérios para avaliação dos fatores será acordado 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. 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.

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 o 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, após seu cadastramento no sistema informatizado, devidamente preenchido e assinado, à DSDRH/SGD, 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, sendo seu Plano de Trabalho e

Formulário de Avaliação encaminhados, pela DSDRH/SGD, aos respectivos órgãos, que cumprirão o prazo estabelecido no § 2º do Art. 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 6	7 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, para o padrão imediatamente superior, com efeitos a contar para o 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 Art. caberá recurso à Comissão Especial de Avaliação, de que trata o

capítulo VI, 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. Neste caso, o resultado final do Estágio Probatório será obtido pela média aritmética simples dos pontos alcançados nos períodos em que o servidor tiver sido avaliado.

Art. 23. O Estágio Probatório ficará suspenso durante as seguintes licenças e afastamentos previsto na [Lei n.º 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 art., a contagem do tempo para efeito de completar o período de doze meses, 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. 22, 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. 26.

Art. 28. É facultado ao servidor em Estágio Probatório que discordar da sua avaliação encaminhar recurso à Comissão de que trata o Capítulo VI.

§ 1º Os recursos deverão ser encaminhados no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da data de assinatura do servidor no Formulário de Avaliação ou no formulário de Síntese dos Resultados do Processo de Gerência do Desempenho.

§ 2º Serão indeferidos os recursos em desacordo com o disposto nos parágrafos anteriores deste Art.

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. 26.

§ 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- Apreciar os recursos interpostos pelos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal, conforme art. 18, ouvindo as partes, se necessário e emitindo parecer conclusivo, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias.

III - Zelar pela observância dos critérios previstos neste Ato Regulamentar.

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 Art. 6º e 19 serão aprovados por Ato da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Art. 40. Ficam revogados os [Atos Regulamentares nºs 07/1998 e 04/1999](#), referentes à Gerência do Desempenho no Estágio Probatório - GEDEP.

Art. 41. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Art. 42. Este Ato Regulamentar entra em vigor na data de sua publicação e revoga as disposições em contrário.

Belo Horizonte, 30 de maio de 2000.

DÁRCIO GUIMARÃES DE ANDRADE
Juiz Presidente do TRT da 3ª Região."

(DJMG 03/06/2000)