

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO – DSDRH
GESTÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDORES

Gestão de Desempenho dos servidores do TRT da 3ª Região tem por finalidade qualificar os servidores para desempenhar atribuições inerentes aos respectivos cargos, mediante conjunto de ações contínuas e periódicas, visando satisfazer o princípio da eficiência da Administração Pública.

PERÍODO DE GESTÃO DE DESEMPENHO

UNIDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

CÓDIGO

	NOME	LOGIN	PASTA	CARGO	INÍCIO	PREST.	FIM PREST. SERVIÇO
GESTOR							

	NOME	PASTA	CARGO	EXERCICIO	INÍCIO	PREST.	FIM PREST. SERVIÇO
SERVIDOR							

16

PLANEJAMENTO

As atribuições do servidor e as providências tomadas para sua qualificação devem ser registradas e validadas pelo gestor e pelo servidor, no prazo de trinta dias, contados do início do período de gestão, conforme art. 7º da Instrução Normativa N. 1 de 2014.

O gestor definirá, em conjunto com o servidor, atividades ou metas de sua responsabilidade, direcionando a qualificação necessária ao desempenho dessas atribuições e informando-o sobre o critério para avaliação de desempenho nas atividades ou metas e atitudes nos moldes dos arts. 10 e 11 da Instrução Normativa N. 1 de 2014:

Art. 10. Será observado como critério para a avaliação de desempenho do servidor o conjunto formado por conhecimento (saber), habilidade (saber fazer) e atitude (querer fazer).

Parágrafo único. Com relação à atitude, serão observados os aspectos:

I - assiduidade: cumprimento de obrigações relativas à jornada de trabalho - frequência, pontualidade e permanência no local de trabalho -, desconsideradas as faltas legalmente justificadas;

II - disciplina: cumprimento de normas e diretrizes da unidade e da Instituição, atendimento às orientações do gestor e respeito aos colegas e aos níveis hierárquicos;

III - capacidade de iniciativa: capacidade de, na execução de atribuições sob sua responsabilidade, antecipar-se para sanar dificuldades, além de identificar oportunidades de ação, apresentando análises, sugestões e conhecimentos;

IV - responsabilidade: capacidade de, na execução de tarefas ou metas, comprometer-se com padrões de qualidade, quantidade e prazo, respeitar procedimentos e normas, otimizar recursos, responder por suas ações, além de zelar por pessoas, valores, informações e bens; e

V - relacionamento: respeito, cooperação e cordialidade na interação com colegas de equipe, gestores, públicos interno e externo e prestadores de serviço.

Art. 11. O critério para avaliação de desempenho de gestor, nas atribuições de planejamento, organização, liderança, controle e entrega de resultados, observará os parâmetros estabelecidos no art. 10 desta Instrução Normativa.

O gestor orientará a qualificação do servidor, do planejamento à avaliação de desempenho, desde a assistência direta por ações internas, até as providências de capacitação, que, se indicadas, deverão ser encaminhadas ao Centro de Treinamento e Aperfeiçoamento (CTA) da DSDRH nos moldes do parágrafo único do art. 7º da Instrução Normativa N. 1 de 2014.

O DESEMPENHO DO SERVIDOR SERÁ AVALIADO NAS ATITUDES: ASSIDUIDADE /DISCIPLINA /CAPACIDADE DE INICIATIVA /RESPONSABILIDADE /RELACIONAMENTO E NAS ATIVIDADES OU METAS:

ATIVIDADE OU META I:

.....

ATIVIDADE OU META II:

.....

ATIVIDADE OU META III:

.....

ATIVIDADE OU META IV:

.....

17

DIRECIONAMENTO DA QUALIFICAÇÃO DO SERVIDOR:

PROVIDÊNCIA DE AÇÕES INTERNAS E/OU CAPACITAÇÃO:

DATA DA REALIZAÇÃO DO PLANEJAMENTO: ____/____/____

VALIDAÇÃO PELO GESTOR

VALIDAÇÃO PELO SERVIDOR

ACOMPANHAMENTO

As observações, orientações e ações de qualificação em andamento ou concluídas devem ser registradas e validadas pelo gestor e pelo servidor, no intervalo entre o planejamento e a avaliação de desempenho, nos moldes do art. 18, inciso II, da Instrução Normativa N. 1 de 2014.

Caso não sejam indicadas ações de qualificação, ficará a critério do gestor efetuar os registros de acompanhamento, conforme § 1º do art. 18 da Instrução Normativa N. 1 de 2014.

No acompanhamento do desempenho do servidor, o gestor deverá:

- Verificar a correspondência entre o desempenho realizado e o esperado, ponderando necessidade de mudança de procedimentos ou de aprimoramento, por assistência direta ou capacitação.
- Reforçar as atitudes que estão contribuindo para a consecução do desempenho esperado.

INDICAÇÃO DE MUDANÇA DE PROCEDIMENTO OU DE APRIMORAMENTO POR ASSISTÊNCIA DIRETA OU CAPACITAÇÃO:

AÇÃO INTERNA OU CAPACITAÇÃO PROVIDENCIADA:

ATITUDES QUE DEVEM SER APRIMORADAS OU VALORIZADAS:

DATA DA REALIZAÇÃO DO ACOMPANHAMENTO: ____/____/____

VALIDAÇÃO PELO GESTOR

VALIDAÇÃO PELO SERVIDOR

18

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

As pontuações das atitudes e atividades ou metas, o conceito de relacionamento e as considerações devem ser registradas e validadas pelo gestor e pelo servidor no último mês do período de gestão, nos moldes do art. 18, inciso III, da Instrução Normativa N. 1 de 2014.

Na avaliação de desempenho, o gestor deverá considerar o desempenho realizado durante o período de gestão, ponderando esforços empreendidos e fatores que interferiram no desempenho, nos moldes do art. 9º da Instrução Normativa N. 1 de 2014.

O desempenho será considerado satisfatório quando a pontuação do servidor corresponder a, no mínimo, 70%, conforme parágrafo único do art. 9º da Instrução Normativa n. 1 de 2014.

CRITÉRIO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR E GESTOR NOS MOLDES DOS ARTS. 10 e 11 DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 1 de 2014:

Art. 10. Será observado como critério para a avaliação de desempenho do servidor o conjunto formado por conhecimento (saber), habilidade (saber fazer) e atitude (querer fazer).

Parágrafo único. Com relação à atitude, serão observados os aspectos:

- I - assiduidade: cumprimento de obrigações relativas à jornada de trabalho - frequência, pontualidade e permanência no local de trabalho -, desconsideradas as faltas legalmente justificadas;
- II - disciplina: cumprimento de normas e diretrizes da unidade e da Instituição, atendimento às orientações do gestor e respeito aos colegas e aos níveis hierárquicos;
- III - capacidade de iniciativa: capacidade de, na execução de atribuições sob sua responsabilidade, antecipar-se para sanar dificuldades, além de identificar oportunidades de ação, apresentando análises, sugestões e conhecimentos;
- IV - responsabilidade: capacidade de, na execução de tarefas ou metas, comprometer-se com padrões de qualidade, quantidade e prazo, respeitar procedimentos e normas, otimizar recursos, responder por suas ações, além de zelar por pessoas, valores, informações e bens; e
- V - relacionamento: respeito, cooperação e cordialidade na interação com colegas de equipe, gestores, públicos interno e externo e prestadores de serviço.

Art. 11. O critério para avaliação de desempenho de gestor, nas atribuições de planejamento, organização, liderança, controle e entrega de resultados, observará os parâmetros estabelecidos no art. 10 desta Instrução Normativa.

REPRESENTATIVIDADE DA PONTUAÇÃO E DO CONCEITO:

4 PONTOS / CONCEITO A (ÓTIMO) → DESEMPENHO EFETIVADO CORRESPONDE AO ESPERADO.

3 PONTOS / CONCEITO B (BOM) → DESEMPENHO EFETIVADO CORRESPONDE AO ESPERADO, COM PONTOS PASSÍVEIS DE MELHORA.

2 PONTOS / CONCEITO C (REGULAR) → DESEMPENHO EFETIVADO CORRESPONDE PARCIALMENTE AO ESPERADO, PRECISA MELHORAR A ATUAÇÃO.

1 PONTO / CONCEITO D (INSUFICIENTE) → DESEMPENHO EFETIVADO NÃO CORRESPONDE AO ESPERADO.

19

PONTUAÇÃO DAS ATIVIDADES (1-4):

ATIVIDADE I

ATIVIDADE II

ATIVIDADE III

ATIVIDADE IV

PONTUAÇÃO DAS ATITUDES (1-4):

ASSIDUIDADE

DISCIPLINA

RESPONSABILIDADE

CAPACIDADE DE INICIATIVA

PONTUAÇÃO DAS ATIVIDADES **PONTUAÇÃO DAS ATITUDES** **PONTUAÇÃO FINAL**

CONCEITO DE RELACIONAMENTO (A-D):

CONSIDERAÇÕES DO GESTOR SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR (PREENCHIMENTO OBRIGATÓRIO):

.....

.....

CONSIDERAÇÕES DO SERVIDOR (PREENCHIMENTO OPCIONAL):

.....

.....

Será facultado ao servidor registrar suas considerações, em qualquer etapa da gestão de desempenho, conforme § 2º do art. 18 da Instrução Normativa N. 1 de 2014.

DATA DA REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: ____/____/____

VALIDAÇÃO PELO GESTOR

VALIDAÇÃO PELO SERVIDOR

O atendimento aos prazos e registros previstos para o planejamento, o acompanhamento e a avaliação não impede que sejam revistos a qualquer momento da gestão, conforme art. 19 da Instrução Normativa n. 1 de 2014.

Concluída a validação da última etapa da gestão de desempenho, o gestor enviará a avaliação para a DSDRH, no prazo de trinta dias, contados do término do período de gestão, conforme art. 20 da Instrução Normativa n. 1 de 2014.

Em caso de recusa do servidor em assinar a avaliação, o gestor efetuará seu envio à DSDRH, validado por duas testemunhas, conforme parágrafo único do art. 20 da Instrução Normativa n. 1 de 2014.

Ao servidor é facultado interpor recurso contra o resultado de sua avaliação de desempenho, dirigido ao Presidente do Tribunal, no prazo de trinta dias a contar da data de envio da avaliação à DSDRH, conforme art. 41 da Instrução Normativa n. 1 de 2014.