



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Gabinete da Presidência

INSTRUÇÃO NORMATIVA GP N. 39, DE 7 DE FEVEREIRO DE 2018

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 e ao servidor de outro órgão ou entidade da Administração que esteja prestando serviço neste Tribunal.

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 nos 60 dias finais do período.~~

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. ([Redação dada pela Instrução Normativa TRT3/GP 73/2021](#))

~~Art. 6º Para que seja avaliado, o servidor terá que prestar, pelo menos, 60 dias de serviço sob a supervisão do mesmo gestor, durante o período de gestão, salvo situações excepcionais a serem avaliadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento na Carreira.~~

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. ([Redação dada pela Instrução Normativa TRT3/GP 73/2021](#))

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

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Instrução Normativa n. 39, de 7 de fevereiro de 2018. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2829, 11 out. 2019. Caderno Administrativo, p. 12-17.

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial

Art. 9º No planejamento do desempenho, o gestor definirá, em conjunto com o servidor, atividades ou metas de responsabilidade deste, e deverá:

I - dialogar sobre a busca de conhecimentos, sobre o desenvolvimento de habilidades e sobre o fortalecimento de atitudes condizentes com fatores tais como: relacionamento, trabalho em equipe, responsabilidade, capacidade de iniciativa, assiduidade, disciplina e produtividade; e

II - 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.

Parágrafo único. A indicação a que se refere a parte final do inciso II do caput deste artigo deverá ser encaminhada à Secretaria da Escola Judicial (SEJ).

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. Para o desenvolvimento do servidor, serão observados os conhecimentos (saber), as habilidades (saber fazer) e as atitudes (querer fazer) que possibilitem o aperfeiçoamento de fatores, tais como:

I - relacionamento: capacidade de lidar com as diferenças e eventuais conflitos no ambiente de trabalho e de cultivar o respeito, a cooperação e a cordialidade;

II - trabalho em equipe: capacidade de compartilhar conhecimentos, ideias e experiências e de desenvolver parceria nos trabalhos diários e nos projetos da unidade;

III - responsabilidade: compromisso com o conteúdo, a qualidade e os prazos de seus trabalhos, sem perder de vista o trabalho coletivo e o zelo por pessoas, valores, informações e bens;

IV - capacidade de iniciativa: capacidade de propor soluções e alternativas para as situações que surgirem, de lidar com o inesperado e de identificar oportunidades, apresentando análises e sugestões;

V - assiduidade: cumprimento de obrigações relacionadas à jornada, como frequência, pontualidade e permanência no local de trabalho, ressalvadas as faltas legalmente justificadas;

VI - disciplina: respeito às normas, aos regulamentos, ao superior hierárquico e aos limites de atuação; e

VII - produtividade: realização das atividades, observados os recursos disponíveis e a quantidade, a qualidade e o prazo negociados com o gestor.

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 da Comissão de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento na Carreira no 32º mês de efetivo exercício no cargo, sem prejuízo da continuidade da gestão de desempenho até o final 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. ([Redação dada pela Instrução Normativa TRT3/GP 73/2021](#))

§ 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 durante o período de permanência na classe, ser protocolizadas neste Tribunal até o fim do interstício considerado para a promoção e atender aos seguintes requisitos:~~

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: [\(Redação dada pela Instrução Normativa TRT3/GP 73/2021\)](#)

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; e

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

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. [\(Incluído pela Instrução Normativa TRT3/GP 73/2021\)](#)

§ 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. [\(Incluído pela Instrução Normativa TRT3/GP 73/2021\)](#)

§ 2º Havendo concomitância de cursos e ultrapassada a carga horária diária permitida, será averbado o certificado com maior número de horas-aula ou qual-

quer deles com carga horária idêntica, desde que não ultrapasse, individualmente, o limite diário estabelecido no inciso V deste artigo. ([Incluído pela Instrução Normativa TRT3/GP 73/2021](#))

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
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
[\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)

~~Art. 28. A Comissão de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento na Carreira será designada pelo Presidente do Tribunal e terá como membros: [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~I – o Secretário de Desenvolvimento de Pessoas; [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~II – um representante da Seção de Gestão de Desempenho; [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~III – um representante da Diretoria Geral (DG); [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~IV – um representante da Diretoria Judiciária (DJ); [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~V – um representante da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP); [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~VI – um representante da Secretaria de Pessoal (SEP); [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~VII – um representante das varas do trabalho; e [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~VIII – um representante do Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal do Estado de Minas Gerais (SITRAEMG); [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Instrução Normativa n. 39, de 7 de fevereiro de 2018. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2829, 11 out. 2019. Caderno Administrativo, p. 12-17.

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial

~~§ 1º Para cada membro será designado um suplente. [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~§ 2º A Comissão será presidida pelo Secretário de Desenvolvimento de Pessoas e secretariada pelo representante da Seção de Gestão de Desempenho. [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~§ 3º Os integrantes da Comissão terão direito a voto e serão substituídos, em caso de ausência ou impedimento, pelos respectivos suplentes. [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~§ 4º Será necessário quórum de cinco integrantes para a instalação da Comissão. [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~Art. 29. À Comissão de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento na Carreira compete: [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~I -- homologar a avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório; [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~II -- instruir e julgar os recursos interpostos relativos a avaliação de desempenho e a progressão funcional e promoção; [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~III -- ouvir gestor, servidor ou quem considere necessário, para prestar esclarecimentos referentes aos recursos interpostos; [\(Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 61, de 4 de outubro de 2019\)](#) [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~IV -- avaliar anualmente os critérios de desempenho exigidos por esta Instrução Normativa e propor sua revisão quando necessário; e [\(Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 61, de 2019\)](#) [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

~~V -- deliberar sobre casos não previstos nesta Instrução Normativa. [\(Acrescentado pela Instrução Normativa GP n. 61, de 2019\)](#) [\(Revogado pela Resolução TRT3/GP 165/2020\)](#)~~

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Instrução Normativa n. 39, de 7 de fevereiro de 2018. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2829, 11 out. 2019. Caderno Administrativo, p. 12-17.

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial

CAPÍTULO VI DOS RECURSOS

~~Art. 30. Ao servidor será facultado interpor recurso contra o resultado da gestão de desempenho ou contra a decisão relativa à progressão ou promoção, dirigido à Comissão de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento na Carreira, no prazo de dez dias a contar da data de finalização da gestão ou do proferimento da decisão questionada.~~

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. [\(Redação dada pela Instrução Normativa TRT3/GP 73/2021\)](#)

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

~~Art. 31. Interposto, o recurso será instruído e julgado pela Comissão de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento na Carreira, no prazo de 30 dias, prorrogável por igual período, se necessário.~~

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. [\(Redação dada pela Instrução Normativa TRT3/GP 73/2021\)](#)

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.

Fonte: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Instrução Normativa n. 39, de 7 de fevereiro de 2018. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2829, 11 out. 2019. Caderno Administrativo, p. 12-17.

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial

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