



**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.

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. 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, 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.

§ 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:

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.

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

Art. 28. A Comissão de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento na Carreira será designada pelo Presidente do Tribunal e terá como membros:

I - o Secretário de Desenvolvimento de Pessoas;

II - um representante da Seção de Gestão de Desempenho;

III - um representante da Diretoria-Geral (DG);

IV - um representante da Diretoria Judiciária (DJ);

V - um representante da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP);

VI - um representante da Secretaria de Pessoal (SEP);

VII - um representante das varas do trabalho; e

VIII - um representante do Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal do Estado de Minas Gerais (SITRAEMG).

§ 1º Para cada membro será designado um suplente.

§ 2º A Comissão será presidida pelo Secretário de Desenvolvimento de Pessoas e secretariada pelo representante da Seção de Gestão de Desempenho.

§ 3º Os integrantes da Comissão terão direito a voto e serão substituídos, em caso de ausência ou impedimento, pelos respectivos suplentes.

§ 4º Será necessário quórum de cinco integrantes para a instalação da Comissão.

Art. 29. À Comissão de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento na Carreira compete:

I - homologar a avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório;

II - instruir e julgar os recursos interpostos relativos a avaliação de desempenho e a progressão funcional e promoção;

III - ouvir gestor, servidor ou quem considere necessário, para prestar esclarecimentos referentes aos recursos interpostos; e

IV - deliberar sobre casos não previstos nesta Instrução Normativa.

## 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.

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. 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