REVOGADO

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
SECRETARIA-GERAL JUDICIÁRIA

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1989, DE 4 DE JUNHO DE 2018.

Regulamenta o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal Superior do Trabalho – PROADE.

O EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, em Sessão Ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Ministro João Batista Brito Pereira, Presidente do Tribunal, presentes os Excelentíssimos Senhores Ministros Renato de Lacerda Paiva, Vice-Presidente do Tribunal, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Emmanoel Pereira, Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Dora Maria da Costa, Kátia Magalhães Arruda, José Roberto Freire Pimenta, Cláudio Mascarenhas Brandão, Douglas Alencar Rodrigues e Maria Helena Mallmann e o Excelentíssimo Senhor Luiz da Silva Flores, Subprocurador-Geral do Trabalho,

considerando o art. 41 da Constituição Federal, com a redação dada pelo art. 6º da Emenda Constitucional nº 19/1998, os arts. 9º e 10 da Lei nº 11.416/2006 e o art. 20 da Lei nº 8.112/1990,

considerando o disposto no art. 43 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999,

considerando as decisões do Conselho Nacional de Justiça nos autos dos Pedidos de Providências nºs 5325-97.2011.2.00.0000 e 2785-76.2011.2.00.0000,

considerando o constante dos autos do processo TST nº 500.855/2017-0,

RESOLVE

Referendar o Ato DILEP.CDEP.SEGPES.GDGSET.GP nº 223, de 9 de maio de 2018, que regulamenta o Programa de Avaliação de Desempenho dos

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2489, 5 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 40-44.

REVOGADO

Servidores do Tribunal Superior do Trabalho – PROADE, cujo teor incorpora-se a esta Resolução Administrativa.

CAPÍTULO I
DOS OBJETIVOS

Art. 1º O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do TST – PROADE permite a aferição dos resultados do trabalho desenvolvido e a identificação das potencialidades e deficiências do 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 a Avaliação de Desempenho Funcional e a Avaliação dos Servidores em Estágio Probatório;

V - embasar a promoção e a progressão funcional nas carreiras;

VI - contribuir para a indicação de servidores para o exercício de cargo em comissão e função comissionada;

VII – subsidiar a concessão da licença para capacitação.

CAPÍTULO II
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º São partes integrantes do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal Superior do Trabalho - PROADE:

I - Avaliação de Desempenho Funcional;

II - Avaliação de Desempenho de Servidores em Estágio Probatório.

Art. 3º O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal Superior do Trabalho - PROADE será aplicado aos servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal da Secretaria do Tribunal.

Art. 4º O Programa a que se refere esta Resolução Administrativa será implantado, coordenado e desenvolvido pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas – CDEP.

Art. 5º Será realizado, quando necessário, treinamento específico com a finalidade de orientar os avaliadores sobre a operacionalização do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal Superior do Trabalho - PROADE, objetivando a uniformidade de procedimentos e critérios.

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2489, 5 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 40-44.

REVOGADO

Art. 6º 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.

Art. 7º Cabe à Coordenadoria de Informações Funcionais – CIF encaminhar à CDEP:

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

II - a listagem com os nomes dos servidores passíveis e dos não passíveis de progressão funcional e promoção, com 30 (trinta) dias de antecedência dos períodos avaliativos estabelecidos no art. 14 desta Resolução Administrativa.

§ 1º Consideram-se servidores não passíveis de progressão funcional e promoção os posicionados na Classe 'C', Padrão 13, das respectivas carreiras.

§ 2º Consideram-se servidores passíveis de promoção funcional os posicionados na Classe 'A', Padrão 5, ou na Classe 'B', Padrão 10, das carreiras.

§ 3º Consideram-se servidores passíveis de progressão funcional os posicionados nos padrões não citados no parágrafo anterior, até que atinjam o último padrão da Classe 'C'.

CAPÍTULO III
DO AVALIADOR

Art. 8º As avaliações serão de responsabilidade do titular do cargo em comissão a quem o servidor estiver imediatamente subordinado, ou, em seu impedimento, do substituto legal ou eventual.

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

§ 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.

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2489, 5 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 40-44.

REVOGADO

§ 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. 9º Nas unidades em que o servidor a ser avaliado não esteja hierarquicamente subordinado a titular de cargo em comissão, a avaliação competirá ao magistrado a que estiver vinculado.

Parágrafo único. Os Secretários dos Órgãos Judicantes, ocupantes de cargo efetivo do Quadro de Pessoal da Secretaria do Tribunal, serão avaliados pelo respectivo Presidente do Órgão Judicante a que se encontrem vinculados.

CAPÍTULO IV
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10. Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho, incumbida do cumprimento dos procedimentos e critérios de avaliação previstos nesta Resolução Administrativa.

§ 1º A Comissão de que trata o caput deste artigo será constituída por representantes da Diretoria-Geral da Secretaria do Tribunal, da Secretaria-Geral Judiciária, pelo titular da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, a quem incumbe a coordenação, e por um servidor dessa Coordenadoria, que tenha acompanhado o desenvolvimento do processo avaliativo.

§ 2º A Comissão será designada pela Presidência do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 11. Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I – proceder à avaliação especial de desempenho, obrigatória para aquisição de estabilidade do servidor em estágio probatório, considerando as pontuações obtidas nas avaliações anteriores, bem assim relatórios e pareceres da equipe multiprofissional para o caso de servidor que ingressou em vaga de deficiente;

II – emitir parecer conclusivo acerca da avaliação de que trata o inciso I deste artigo, encaminhando-o à autoridade competente, com proposta de homologação;

III – apreciar e emitir decisão acerca dos recursos interpostos contra o resultado final das avaliações de desempenho;

IV – deliberar acerca da convocação dos avaliadores e/ou servidores avaliados para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas e aos recursos interpostos; e

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2489, 5 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 40-44.

REVOGADO

V – avaliar a necessidade de requisitar informações e/ou documentos, além de manifestação técnica, com o propósito de instruir os procedimentos administrativos originados pela interposição de recurso de avaliação.

Art. 12. A avaliação especial de desempenho, de que trata o inciso I do art. 11, deverá ser submetida à homologação 4 (quatro) meses antes de findo o período de estágio probatório, sem prejuízo da continuidade da apuração dos fatores avaliativos.

CAPÍTULO V
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 13. 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.

Art. 14. A Avaliação de Desempenho Funcional será aplicada anualmente, devendo abranger o desempenho do servidor no decurso dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores.

§ 1º Os servidores não passíveis de progressão funcional e promoção serão avaliados no mês de outubro, a partir do exercício seguinte ao da progressão funcional para a Classe C, Padrão 13.

§ 2º Os servidores passíveis de progressão funcional e promoção serão avaliados no mês em que completarem o interstício de um ano no padrão em que estiverem posicionados.

Art. 15. O interstício para a progressão funcional e para a promoção será computado em períodos corridos de 365 dias, da data em que completou o último interstício aquisitivo, ficando suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 85, 86, 91, 92, 94, 95 e 96 da Lei nº 8.112/1990, bem assim na hipótese de participação em curso de formação e faltas injustificadas ao serviço, sendo retomado a partir do término do impedimento.

§ 1º A suspensão da contagem de tempo para progressão e promoção funcional por ocasião do afastamento previsto no art. 83 da Lei nº 8.112/1990 somente ocorrerá após o 30º (trigésimo) dia de afastamento para esta finalidade, em cada período de 12 (doze) meses.

§ 2º Ao final da licença ou do afastamento, a contagem do tempo para completar o interstício aquisitivo será reiniciada na data em que o servidor retornar à atividade.

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2489, 5 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 40-44.

REVOGADO

§ 3º A administração, ao aplicar as disposições do art. 24, caput e parágrafo único, da Lei nº 12.269/2010, considerará que:

I – para fins de alteração dos efeitos da licença por motivo de doença em pessoa da família até o limite de trinta dias, a data de concessão ao servidor da primeira licença dessa natureza no Órgão deve ser considerada como o início do primeiro interstício de doze meses, se esta data se verificar entre 12 de dezembro de 1990 e 28 de dezembro de 2009;

II – a partir de 29 de dezembro de 2009, a contagem de que trata o inciso anterior será interrompida, iniciando-se novo cômputo de interstícios de doze meses, dentro dos quais serão observados os limites a que se referem o parágrafo único do art. 24 da Lei nº 12.269/2010 e o § 3º do art. 83 da Lei nº 8.112/1990.

Art. 16. A CDEP, até o 5º dia útil dos meses a que se referem os parágrafos do art. 14, distribuirá as Fichas de Avaliação 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, à CDEP, até o décimo dia útil após o seu recebimento.

Art. 17. Os servidores colocados à disposição de outros órgãos serão avaliados de acordo com as disposições desta Resolução Administrativa, sendo suas Fichas de Avaliação de Desempenho Funcional e Planos de Ação encaminhados, pela CDEP, aos respectivos órgãos, que cumprirão o prazo estabelecido no parágrafo único do artigo anterior.

Art. 18. A CDEP, de posse das Fichas de Avaliação de Desempenho Funcional e dos Planos de Ação, procederá à apuração dos dados, encaminhando os resultados à autoridade competente para homologação.

Art. 19. A pontuação máxima a ser alcançada na avaliação corresponde a 200 (duzentos) pontos.

§ 1º Os servidores passíveis de progressão funcional que obtiverem pontuação entre 140 (cento e quarenta) e 200 (duzentos) pontos passarão para o padrão imediatamente superior, mediante Ato do Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal, com efeitos a contar do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado o interstício de um ano no padrão em que estiver posicionado.

§ 2º Os servidores passíveis de promoção que obtiverem pontuação entre 140 (cento e quarenta) e 200 (duzentos) pontos e que, de acordo com a regulamentação específica, participarem de eventos de capacitação serão promovidos ao primeiro padrão da Classe seguinte, mediante Ato do Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal, com efeitos a contar do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado o interstício de um ano em relação à

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2489, 5 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 40-44.

REVOGADO

progressão funcional imediatamente anterior.

§ 3º Os servidores que obtiverem pontuação inferior a 140 (cento e quarenta) pontos em 2 (duas) avaliações, consideradas as 4 (quatro) últimas, serão dispensados de suas respectivas funções comissionadas ou cargos em comissão e ficarão impedidos de ocupá-los até atingirem pontuação superior a 140 (cento e quarenta) pontos na avaliação seguinte.

CAPÍTULO VI
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 20. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo serão objeto de avaliação, observados os fatores de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

Parágrafo único. Além dos fatores elencados no caput deste artigo, o servidor com deficiência também será avaliado acerca da compatibilidade entre as atribuições do cargo e a sua deficiência.

Art. 21. A Avaliação de Desempenho de Servidores em Estágio Probatório far-se-á em conformidade com o estabelecido nesta Resolução Administrativa.

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

Art. 22. Os servidores serão avaliados pela chefia imediata em 4 (quatro) etapas: no 5º (quinto) mês, no 12º (décimo segundo) mês, no 20º (vigésimo) mês e no 30º (trigésimo) mês, a contar do início do seu exercício no cargo.

§ 1º O servidor permanecerá em avaliação até o 36º (trigésimo sexto) mês, prazo final do estágio probatório, observado o disposto no art. 20.

§ 2º A avaliação descrita no parágrafo único do art. 20 será realizada por equipe multiprofissional a ser designada pelo Presidente do Tribunal.

§ 3º Quando detectadas pela Secretaria de Saúde restrições e/ou limitações ao desempenho de atividades pelo servidor, constantes em laudo médico, a equipe multiprofissional deverá emitir relatórios ao final de cada etapa avaliativa constantes do caput.

Art. 23. O estágio probatório ficará suspenso durante as seguintes

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2489, 5 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 40-44.

REVOGADO

licenças e afastamentos previstos na Lei nº 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 - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere;

V - participação em curso de formação, decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal.

Parágrafo único. Nos casos de interrupção relacionados nos incisos deste artigo, a contagem do tempo será reiniciada a partir do término do impedimento.

Art. 24. A CDEP 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 artigo deverão ser devolvidos, devidamente preenchidos e assinados, à CDEP, até o décimo dia útil após o seu recebimento.

Art. 25. Os servidores colocados à disposição de outros órgãos serão avaliados de acordo com as disposições desta Resolução Administrativa, sendo suas Fichas de Avaliação de Desempenho Funcional e Planos de Ação encaminhados, pela CDEP, aos respectivos órgãos, que cumprirão o prazo estabelecido no parágrafo único do artigo anterior.

Art. 26. A CDEP, concluídas as etapas de avaliação do estágio probatório, procederá à apuração do resultado final, encaminhando-o à Comissão de que trata o capítulo IV desta Resolução Administrativa.

§ 1º Será atribuído peso 1 (um) para a 1ª (primeira) avaliação, peso 2 (dois) para a 2ª (segunda) avaliação, peso 3 (três) para a 3ª (terceira) avaliação e peso 4 (quatro) para a 4ª (quarta) avaliação.

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

§ 3º A Comissão de Avaliação de Desempenho realizará, no 31º (trigésimo primeiro) mês, avaliação especial de desempenho, considerando a pontuação obtida nas avaliações anteriores, bem assim relatórios e pareceres da equipe multiprofissional, podendo convocar os avaliadores para esclarecimentos.

§ 4º No caso de servidor com deficiência, a equipe multiprofissional emitirá parecer conclusivo no 30º (trigésimo) mês a contar do início do seu exercício no cargo, acerca da compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do servidor, visando embasar a avaliação especial de que trata o

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2489, 5 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 40-44.

REVOGADO

parágrafo anterior.

Art. 27. A pontuação máxima a ser alcançada em cada uma das avaliações corresponderá a 200 (duzentos) pontos.

§ 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.

§ 2º No momento da avaliação de que trata o § 3º do art. 26, o servidor que não alcançar a pontuação mínima prevista no § 1º deste artigo ou o servidor com deficiência que tiver verificada a incompatibilidade da sua deficiência com as atribuições do cargo será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, se estável, na forma dos arts. 29, inciso I, e 34, parágrafo único, inciso I, da Lei nº 8.112/1990.

CAPÍTULO VII
DOS RECURSOS

Art. 28. É facultado ao servidor avaliado que discordar da sua avaliação encaminhar recurso à Comissão de que trata o Capítulo IV.

§ 1º Os recursos deverão ser encaminhados no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência do resultado.

§ 2º O recurso deverá conter a identificação do avaliado, a especificação dos fatores de avaliação objeto de inconformismo, acrescida dos fundamentos de fato e de direito capazes de legitimar a mudança do resultado final e o pedido de nova decisão.

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

Art. 29. A Comissão de Avaliação de Desempenho julgará o recurso no prazo de 30 (trinta) dias a contar da sua interposição.

§ 1º O prazo para julgamento poderá ser prorrogado por igual período, desde que devidamente justificado pela Comissão.

§ 2º Caso o avaliador seja instado a se manifestar formalmente a respeito do recurso interposto pelo servidor avaliado, ser-lhe-á concedido o prazo de 5 (cinco) dias corridos, prorrogáveis por igual período, contados do recebimento da solicitação, para manifestação.

Art. 30. Da decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho caberá, no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da notificação aos envolvidos,

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2489, 5 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 40-44.

REVOGADO

recurso ao Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal, o qual, no mesmo prazo, proferirá decisão final.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. Os instrumentos das avaliações mencionadas no art. 2º desta Resolução Administrativa são os aprovados por Ato da Presidência.

Art. 32. Os resultados das Avaliações de Desempenho Funcional serão homologados pelo Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal.

Parágrafo único. O resultado final da Avaliação de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório será homologado pelo Secretário de Gestão de Pessoas, nos termos do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 33. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 34. Ficam revogadas as Resoluções Administrativas nos 921/2003 e 1.187/2006.

Art. 35. Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se.

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA
Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

JusLaboris
Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2489, 5 jun. 2018. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 40-44.