

**REVOGADO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
DIRETORIA GERAL DE COORDENAÇÃO JUDICIÁRIA  
SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO**

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 680, DE 10 DE FEVEREIRO DE 2000**

CERTIFICO E DOU FÉ que o **Egrégio Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho**, em Sessão Ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Ex.<sup>mo</sup> Ministro Wagner Pimenta, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, presentes os Ex.<sup>mos</sup> Ministros Almir Pazzianotto Pinto, Vice-Presidente, Ursulino Santos, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, José Luiz Vasconcellos, Vantuil Abdala, Armando de Brito, Valdir Righetto, Ronaldo Lopes Leal, Rider Nogueira de Brito, José Luciano de Castilho Pereira, Milton de Moura França, João Oreste Dalazen, Gelson de Azevedo, Carlos Alberto Reis de Paula, Antônio José de Barros Levenhagen e o Ex.<sup>mo</sup> Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Guilherme Mastrichi Basso, acolhendo proposta do Ex.<sup>mo</sup> Ministro Presidente,

**RESOLVEU,**

por unanimidade, aprovar, nos termos dos artigos 7º e 19, inciso II da Lei nº 9.421/96, e 20, da Lei nº 8.112/90, as instruções que regulamentam o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal Superior do Trabalho - PROADE.

**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 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 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.



**Biblioteca Digital**  
Tribunal Superior do Trabalho

**REVOGADO**

## **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 do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 4º. O Programa a que se refere esta Resolução Administrativa será implantado, coordenado e desenvolvido pelo Serviço de Recursos Humanos.

Art. 5º. A implantação do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal Superior do Trabalho - PROADE será precedida de treinamento específico obrigatório com a finalidade de orientar os avaliadores sobre a sua operacionalização, assegurando a uniformidade de procedimentos e critérios.

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 ao Serviço de Administração de Pessoal encaminhar ao Serviço de Recursos Humanos:

- I- comunicações de exercício de novos servidores bem assim as alterações de lotação, ocorrências de desligamento e interrupções de exercício de servidores;
- II- listagem com os nomes dos servidores passíveis de promoção e dos servidores não passíveis de promoção, com 30 (trinta) dias de antecedência dos períodos avaliativos estabelecidos no art. 14 desta Resolução Administrativa.

Parágrafo único. 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 na Classe C, Padrão 15, da Carreira de Auxiliar Judiciário; e, passíveis de promoção, os que ainda não atingiram os padrões mencionados.

## **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



**Biblioteca Digital**  
Tribunal Superior do Trabalho

**Fonte:** Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, ano 75, n. 40, 25 fev. 2000. Seção 1, p. 1-3.



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.

§ 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.

#### **CAPÍTULO IV DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 9º. 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 de Coordenação Administrativa, da Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária, pelo Diretor do Serviço de Recursos Humanos, a quem incumbe a coordenação, e por um técnico desse Serviço, que tenha acompanhado o desenvolvimento do processo avaliativo.

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

Art. 10. Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I- apreciar os resultados das avaliações encaminhados pelo Serviço de Recursos Humanos;

II- apreciar os recursos interpostos pelos servidores avaliados, emitindo parecer conclusivo;

III- proceder à avaliação especial de desempenho, obrigatória para a aquisição de estabilidade do servidor em estágio probatório, considerando as pontuações obtidas na avaliações anteriores, oportunidade em que poderá ser convocada a chefia imediata;

IV- emitir parecer conclusivo acerca das avaliações apreciadas, encaminhando-o ao Diretor-Geral de Coordenação Administrativa, com proposta de homologação, para deliberação do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 11. A Comissão poderá ouvir os avaliadores e/ou servidores avaliados para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas e aos recursos interpostos.

Art. 12. A avaliação especial, de que trata o inciso III do art. 10, 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.



**REVOGADO**

## **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 nos meses de abril e de outubro de cada ano, devendo abranger o desempenho do servidor no decurso dos 12 (doze) meses imediatamente anteriores.

§ 1º. Serão avaliados no mês de abril os servidores cuja data de ingresso no Tribunal Superior do Trabalho tenha ocorrido entre os meses de novembro e abril, inclusive.

§ 2º. Serão avaliados no mês de outubro os servidores cuja data de ingresso no Tribunal Superior do Trabalho tenha ocorrido entre os meses de maio e outubro, inclusive.

Art. 15. 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. 16. O Serviço de Recursos Humanos, nos 5 (cinco) primeiros dias do período a que se refere o *caput* 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, ao Serviço de Recursos Humanos, 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, pelo Serviço de Recursos Humanos, aos respectivos órgãos, que cumprirão o prazo estabelecido no parágrafo único do artigo anterior.

Art. 18. O Serviço de Recursos Humanos, de posse das Fichas de Avaliação de Desempenho Funcional e dos Planos de Ação, procederá à apuração dos dados, encaminhando os resultados, logo após, à Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 19. A pontuação máxima a ser alcançada na avaliação



**Biblioteca Digital**  
Tribunal Superior do Trabalho

**REVOGADO**

corresponde a 200 (duzentos) pontos.

§ 1º. Os servidores aptos à promoção, que obtiverem pontuação entre 140 (cento e quarenta) e 200 (duzentos) pontos, serão promovidos, mediante Ato da Presidência do Tribunal, para o padrão imediatamente superior, com efeitos a contar do mês subsequente ao da avaliação.

§ 2º. Os servidores que obtiverem pontuação inferior a 140 (cento e quarenta) pontos em 2 (duas) avaliações, consideradas as quatro últimas avaliações, serão dispensados de suas respectivas funções comissionadas.

§ 3º. O servidor dispensado de função comissionada poderá ser novamente designado, se atingir 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.

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

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 mês, no 12º mês, no 20º mês e no 30º mês, a contar do início do seu exercício no cargo.

Parágrafo único. O servidor permanecerá em avaliação até o 36º (trigésimo sexto) mês, prazo final do estágio probatório, observados os fatores enumerados no art. 20 desta Resolução.

Art. 23. O estágio probatório ficará suspenso durante as seguintes licenças e afastamentos previstos na Lei nº 8.112/90:

I- licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 83);

II- licença por motivo de afastamento do cônjuge (art. 84, §1º);

III- licença para atividade política (art. 86);

IV- afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere (art. 96);

V- participação em curso de formação, decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Federal (art. 20, § 5º - acrescentado pela Lei nº 9.527/97).

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

Art. 24. O Serviço de Recursos Humanos encaminhará, aos



**Biblioteca Digital**  
Tribunal Superior do Trabalho

**REVOGADO**

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, ao Serviço de Recursos Humanos, 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 os instrumentos de avaliação encaminhados, pelo Serviço de Recursos Humanos, aos respectivos órgãos, que cumprirão o prazo estabelecido no parágrafo único do artigo anterior.

Art. 26. O Serviço de Recursos Humanos, 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.

§ 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, podendo convocar a chefia imediata para esclarecimentos.

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. O servidor considerado aprovado passará, ao término do período de estágio, para o 3º (terceiro) padrão da Classe "A" de sua carreira, mediante Ato do Presidente.

§ 3º. O servidor que não alcançar a pontuação mínima prevista no § 1º deste artigo será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, se estável no Serviço Público Federal, na forma dos arts. 34, parágrafo único, inciso I, e 29, inciso I, da Lei nº 8.112/90.

## **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 3 (três) dias úteis, a contar da data de assinatura do servidor na Ficha de Avaliação de Desempenho.



**Biblioteca Digital**  
Tribunal Superior do Trabalho



§ 2º. Os recursos deverão indicar o fator componente da Ficha de Avaliação de Desempenho questionado, ou eventual irregularidade identificada na apuração.

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

Art. 29. A Comissão de Avaliação de Desempenho emitirá, no prazo de 10 (dez) dias, parecer conclusivo, dando ciência por escrito ao avaliador e servidor avaliado.

## **CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Art. 30. No mês de março de 2000 serão submetidos à Avaliação de Desempenho Funcional os servidores aptos à promoção, assim definidos no parágrafo único do art. 7º desta Resolução.

Parágrafo único. Os servidores de que trata o *caput* deste artigo serão novamente avaliados em abril de 2001, mantendo-se as suas avaliações subseqüentes nesse mês.

Art. 31. O estágio probatório terá duração de 24 (vinte e quatro) meses para os servidores que entraram em exercício até 4 de junho de 1998.

§ 1º. Os servidores que estiverem cumprindo estágio probatório de 24 (vinte e quatro) meses serão avaliados, pela chefia imediata, em 3 (três) etapas: no 5º (quinto) mês, no 11º (décimo primeiro) mês e no 18º (décimo oitavo) mês, a contar do início do seu exercício no cargo.

§ 2º. O servidor permanecerá em avaliação até o 24º (vigésimo quarto) mês, prazo final do estágio probatório, observados os fatores enumerados no art. 20 desta Resolução.

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

§ 4º. O resultado final será obtido mediante cálculo de média ponderada dos totais de cada avaliação.

§ 5º. Os demais dispositivos desta Resolução serão aplicados aos servidores a que se refere o *caput* deste artigo.

Art. 32. Os servidores que estiverem em estágio probatório na data de publicação desta Resolução Administrativa, caso não haja tempo hábil para a realização de alguma das etapas previstas nos arts. 22 e 31, § 1º, serão imediatamente avaliados, observando-se, em seqüência, os demais procedimentos previstos nesta Resolução.

## **CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 33. Os instrumentos das avaliações mencionadas no art. 2º serão



**Biblioteca Digital**  
Tribunal Superior do Trabalho

**REVOGADO**

aprovados por Ato da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 34. Os resultados das Avaliações de Desempenho Funcional e de Servidores em Estágio Probatório serão homologados pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 35. Os Órgãos da Justiça do Trabalho deverão, no prazo de 90 (noventa) dias, aprovar seus respectivos programas de avaliação de desempenho, observados os critérios ora estabelecidos nesta Resolução.

Art. 36. Os casos omissos serão resolvidos pelas Presidências do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, no âmbito de suas respectivas competências.

Art. 37. Esta Resolução entra em vigor a partir de sua publicação, e revoga as disposições em contrário.

Sala de Sessões, 10 de fevereiro de 2000.

**LUZIA DE ANDRADE COSTA FREITAS**  
**Diretora-Geral de Coordenação Judiciária**



**Biblioteca Digital**  
Tribunal Superior do Trabalho

**Fonte:** Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, ano 75, n. 40, 25 fev. 2000. Seção 1, p. 1-3.