



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

RESOLUÇÃO Nº 10 , DE 07 DE AGOSTO DE 1991.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 17, inciso XXI, do Regimento Interno, e tendo em vista o decidido em Sessão Administrativa de 07 de agosto de 1991, resolve:

Art. 1º - 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 que ocupa, serão objeto de avaliação.

§ 1º - O período do estágio probatório é de 24 (vinte e quatro) meses, contados da data em que o servidor entrar em exercício.

§ 2º - Serão considerados, na avaliação, os seguintes fatores:

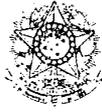
- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.

Art. 2º - Fica instituída, na forma do Anexo, a ficha de avaliação de desempenho para fins de estágio probatório, documento que contém os aspectos a serem considerados na avaliação de cada fator, assim como o possível comportamento do servidor, aos quais se atribuirão pontos, numa escala de 01 (um) a 05 (cinco).

§ 1º - O somatório dos pontos atribuídos, no grau máximo, aos fatores enumerados no artigo precedente, corresponderá a 115 (cento e quinze) pontos.

§ 2º - Considerar-se-á aprovado o servidor que obtiver, no mínimo, 58 (cinquenta e oito) pontos.

§ 3º - O servidor cuja avaliação não alcançar o grau mínimo, estabelecido no parágrafo anterior, será exonerado na forma do artigo 34, parágrafo único, inciso I, da Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

§ 4º - Na hipótese do § 3º, deste artigo, a exoneração será antecedida por procedimento administrativo em que assegurem ao servidor o contraditório e a ampla defesa, assinalando-se-lhe, para isso, o prazo de 10(dez) dias, contados do conhecimento da ficha de avaliação.

Art. 3º - A avaliação de que trata o caput do artigo 1º é de responsabilidade da autoridade ou do titular de cargo em comissão ou de chefia a que esteja subordinado ou vinculado o servidor em estágio probatório.

§ 1º - Na hipótese de servidores colocados à disposição de outros órgãos, as fichas de avaliação de desempenho serão a estes encaminhadas para preenchimento pela autoridade competente.

§ 2º - O avaliador poderá ouvir as chefias intermediárias na coleta de subsídios para embasamento de sua avaliação.

Art. 4º - O servidor que, no período de avaliação, houver trabalhado sob mais de uma chefia, será avaliado por todos aqueles a quem esteve subordinado.

Parágrafo único - Na hipótese deste artigo, o resultado final da avaliação será a média aritmética ponderada das avaliações parciais, tomando-se por "pesos" os números de dias correspondentes a cada período de avaliação.

Art. 5º - As unidades integrantes da estrutura deste Tribunal e as Secretarias Administrativas das Seções Judiciárias que lhes são vinculadas encaminharão, à Subsecretaria de Pessoal do TRF-5ª Região, o resultado da avaliação correspondente ao desempenho dos servidores nos primeiros 18(dezoito) meses de estágio probatório.

Parágrafo único - O prazo para o encaminhamento a que se refere este artigo é de 30(trinta) dias, contados do 18º(décimo oitavo) mês do estágio probatório.

Art. 6º - De posse das fichas de avaliação, a Subsecretaria de Pessoal procederá à conferência aritmética dos pontos a-

4



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

tribuídos e elaborará os atos de homologação ou exoneração, conforme o caso.

Parágrafo único - Os atos elaborados pela Subsecretaria de Pessoal serão encaminhados, até o 20º (vigésimo) mês do estágio probatório, por intermédio do Diretor-Geral da Secretaria, ao Presidente do Tribunal.

Art. 7º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.

JUIZ HUGO MACHADO
Presidente



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

ESTÁGIO PROBATÁRIO - FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - ANEXO DA
RESOLUÇÃO Nº , DE DE DE 1991

1) PERÍODO DE AVALIAÇÃO

- a) data inicial:
b) data final :

2) IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

- a) Nome :
b) Cargo:
c) Classe : d) Referência:

3) DADOS DO AVALIADOR

- a) Nome :
b) Cargo:

4) SOMATÓRIO GERAL DOS PONTOS ATRIBUÍDOS AO AVALIADO

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{I} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{II} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{III} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{IV} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \\ \hline \end{array} + \begin{array}{|c|} \hline \text{V} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \\ \hline \end{array}$$

5) AUTENTICAÇÃO DO AVALIADOR

6) INSTRUÇÕES

- a) Esta ficha compõe-se de 05(cinco) fatores:

I- ASSIDUIDADE
II- DISCIPLINA
III- CAPACIDADE DE INICIATIVA
IV- PRODUTIVIDADE
V- RESPONSABILIDADE

- b) Cada fator está definido a fim de delimitar os aspectos que serão considerados na avaliação



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

... continuação

2.

- c) Ao lado de cada fator aparece uma lista de comportamentos esperados do avaliado.
- d) Cada comportamento deve ser analisado dentro de uma escala que vai de 1 a 5 e relacionado com as seguintes expressões, conforme o caso:
- | | |
|--------------------------|----------------------|
| (1) Muito raramente | (1) Muito pouco |
| (2) Raramente | (2) Pouco |
| (3) Às vezes | ou (3) Razoavelmente |
| (4) Frequentemente | (4) Muito |
| (5) Muito frequentemente | (5) Profundamente |
- e) A tarefa do avaliador consiste em dizer em que grau os comportamentos correspondem ao desempenho funcional do servidor que está sendo avaliado.
- f) No quadrinho que precede cada item, será colocado o grau atribuído ao servidor avaliado, ou seja 1, 2, 3, 4 ou 5.
- g) No campo correspondente ao **TOTAL DE PONTOS DO FATOR**, será lançado o somatório dos pontos atribuídos ao servidor.
- h) As folhas desta ficha serão rubricadas pelo avaliador, na extremidade inferior esquerda.

7) RECOMENDAÇÕES

- a) A ficha de **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**, é confidencial.
- b) Cada comportamento deve ser analisado levando-se em consideração o desempenho do servidor, exclusivamente, no espaço de tempo acima estipulado.
- c) A avaliação deve basear-se em fatos reais da vida funcional do servidor e não em impressões pessoais.
- d) O avaliador não deve deixar-se impressionar por avaliações anteriores, nem fazer estimativas futuras.
- e) Deve o avaliador ter a máxima cautela, para não atribuir valores contraditórios aos diversos comportamentos do avaliado.

I - A S S I D U I D A D E - Refere-se ao cumprimento do horário de trabalho e à constância no comparecimento.

* Cumpre o horário de trabalho no órgão

* Às eventuais chegadas com atraso ou saídas antecipadas realizam-se dentro dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão.

* Só se ausenta do local de trabalho com o conhecimento e autorização da chefia imediata.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

continuação

* Só falta ao trabalho por motivo justificado

TOTAL DO FATOR I =

II - D I S C I P L I N A - Refere-se à preocupação que demonstra em conhecer, compreender e cumprir as normas legais e regulares.

* Segue cuidadosamente as normas regulamentares de trabalho do órgão.

* Conhece e observa a hierarquia funcional, cumprindo com presteza as ordens recebidas.

* Conhece as atribuições de seu cargo e cumpre as obrigações inerentes ao exercício de suas funções.

TOTAL DO FATOR II =

III - CAPACIDADE DE INICIATIVA - Refere-se à capacidade para tomar decisões em face de problemas surgidos em seu trabalho, bem como à preocupação em adaptar-se e contribuir com seu interesse e esforço.

* É capaz de tomar decisões em situações habituais.

* Sabe o que deve fazer no trabalho mesmo sem receber orientação.

* É capaz de prontamente, resolver dificuldades ou problemas novos.

* Sempre apresenta sugestões ou idéias tendentes ao aperfeiçoamento do serviço.

TOTAL DO FATOR III =

IV - P R O D U T I V I D A D E - Refere-se ao grau de atenção dispensada ao trabalho e ao nível de exatidão com que realiza. Bem como à produtividade a



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

... continuação

- * Conhece o serviço que executa.
- * Seu trabalho é regularmente correto e limpo.
- * O nível de atenção que dispensa à execução de seu trabalho é suficiente para levar a um resultado de boa qualidade.
- * Assimila com facilidade e rapidez as tarefas que lhe são transmitidas, mesmo aquelas que fogem a sua rotina.
- * Realiza muito trabalho no tempo disponível.
- * O volume de trabalho produzido é proporcional à sua complexidade.

TOTAL DO FATOR IV =

V - RESPONSABILIDADE - Refere-se à seriedade com que encara seu trabalho bem como ao zelo pelo material manuseado.

- * Executa todas as tarefas que estão sob a sua responsabilidade.
- * Revê e aperfeiçoa o trabalho que executa.
- * Corresponde à confiança que lhe é dada no trabalho.
- * Assume as conseqüências de suas próprias atitudes.
- * Resguarda fatos de interesse da administração.
- * Usa corretamente os instrumentos e materiais de trabalho, zelando pela sua conservação, limpeza e segurança.

TOTAL DO FATOR V =