



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

RESOLUÇÃO Nº 020, DE 28 DE SETEMBRO DE 1994

O PLENÁRIO DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO, no exercício da competência atribuída pelo artigo 7º, inciso XXXV, do Regimento Interno, e tendo em vista o decidido em Sessão Administrativa de 28 de setembro de 1994, 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 - modelo avaliador e modelo avaliado, 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), reservando-se, ainda, espaço para que haja uma justificativa quanto aos pontos atribuídos.

§ 1º - O somatório dos pontos atribuídos, no grau máximo, aos fatores enumerados no artigo precedente, corresponderá a 25(vinte e cinco) pontos, no que se refere ao modelo do avaliador.

§ 2º - Considerar-se-á aprovado o servidor que obtiver, no mínimo, 13(treze) pontos.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

§ 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.

§ 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.

§ 5º - A avaliação realizada pelo avaliado servirá apenas para subsidiar o serviço de acompanhamento do servidor em estágio probatório, realizado pelo CAAA, ou seja, os dados obtidos pelo instrumento de auto-avaliação servirão como indicativos para proposta de desenvolvimento funcional, devendo ser analisados, junto aos servidores e avaliadores, individualmente e conjuntamente, comparados aos obtidos com o modelo avaliador, identificando discrepâncias relevantes, motivos para tais, e definindo ações para o alcance do senso comum.

§ 6º - O modelo de avaliação destinado ao avaliado, será aplicado apenas no âmbito da Secretaria deste Tribunal.

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.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

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 - A avaliação de desempenho para fins de estágio probatório será realizada a cada 06(seis) meses de efetivo exercício, totalizando o nº de 03(três) avaliações.

§ 1º - Os servidores que à data de expedição desta Resolução, contarem com mais de 06(seis) meses de efetivo exercício, serão avaliados tantas vezes quantas possíveis, de modo a ser realizada a última avaliação até o 18º mês de estágio probatório.

Art. 6º - O resultado da avaliação será o somatório total dos pontos atribuídos nas avaliações realizadas, dividida pelo número de vezes em que o servidor foi avaliado durante os 24(vinte e quatro) meses de estágio probatório.

Art. 7º - As unidades integrantes da estrutura desta Corte, as Secretarias Administrativas das Seções Judiciárias da 5ª Região e os servidores avaliados encaminharão à Subsecretaria de Pessoal deste Tribunal o resultado da avaliação, correspondente ao desempenho dos servidores a cada 06(seis) meses de estágio probatório.

Parágrafo único - O prazo para o encaminhamento a que se refere este artigo é de 30(trinta) dias, contados a partir do término de cada período de avaliação.

Art. 8º - De posse das fichas de avaliação, a Subsecretaria de Pessoal procederá a conferência aritmética dos pontos atribuídos e elaborará os atos de homologação ou exoneração, conforme o caso, quando do último período de avaliação.

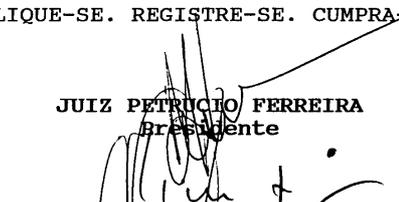
Parágrafo único - Os atos elaborados pela Subsecretaria de Pessoal serão encaminhados até o 20º(vigésimo) mês do estágio probatório, por intermédio do Diretor-Geral da Secretaria, ao Presidente do Tribunal.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

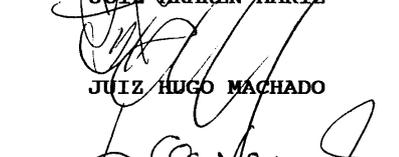
Art. 9º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

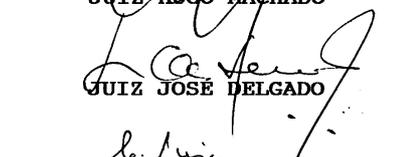
PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.

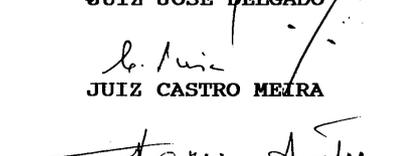

JUIZ PETRUCIO FERREIRA
Presidente

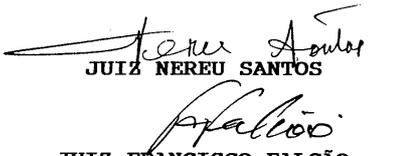

JUIZ LAZARO GUIMARÃES
Vice-Presidente e Corregedor

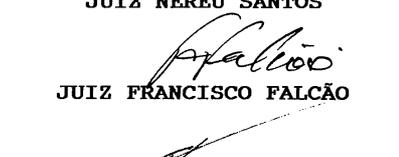

JUIZ ORAKEN MARIZ


JUIZ HUGO MACHADO

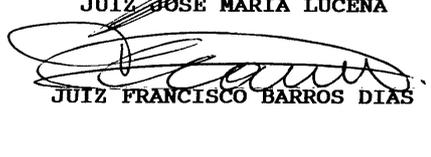

JUIZ JOSÉ DELGADO


JUIZ CASTRO MEIRA


JUIZ NEREU SANTOS


JUIZ FRANCISCO FALCÃO


JUIZ JOSÉ MARIA LUCENA


JUIZ FRANCISCO BARROS DIAS



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

ESTÁGIO PROBATÓRIO - FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - MODELO AVALIADOR - ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº , DE DE DE 1994.	
1) IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO	
a) Nome:	
b) Matrícula:	
c) Cargo:	
d) Classe:	
e) Padrão:	
2) PERÍODO DE AVALIAÇÃO	
a) Data inicial:	
b) Data final:	
c) Unidade:	
3) DADOS DO AVALIADOR	
a) Nome:	
b) Cargo:	
4) SOMATÓRIO GERAL DOS PONTOS ATRIBUÍDOS AO AVALIADO	
I	+ II + III + IV + V =
5) AUTENTICAÇÃO DO AVALIADOR	



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

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.

c) 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 |

d) A tarefa do avaliador consiste em dizer em que grau os comportamentos correspondem ao desempenho funcional do servidor que está sendo avaliado e justificar tais níveis de avaliação.

e) No quadrinho que precede cada fator, será colocado o grau atribuído ao servidor avaliado, ou seja, 1, 2, 3, 4 ou 5.

f) As folhas desta ficha serão rubricadas pelo avaliador, na extremidade inferior esquerda.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

7) RECOMENDAÇÕES

a) A ficha de AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, é confidencial, apenas para aqueles que não estejam envolvidos no processo de avaliação.

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.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

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, apresentando sugestões ou idéias tendentes ao aperfeiçoamento do serviço e tendo domínio sobre as atividades a serem realizadas, mesmo que não receba orientação para isso.

Pontuação atribuída

JUSTIFICATIVA QUANTO À PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

IV - PRODUTIVIDADE

Refere-se ao grau de atenção dispensada ao trabalho e ao nível de exatidão com que realiza suas atividades, devendo-se observar para análise deste fator os seguintes aspectos: o trabalho é regularmente correto e limpo; executa um trabalho de boa qualidade; assimila com facilidade as tarefas, mesmo aquelas que não fazem parte de sua rotina e; cumpre um volume de trabalho proporcional à sua complexidade.

Pontuação atribuída

JUSTIFICATIVA QUANTO À PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

ESTÁGIO PROBATÓRIO - FICHA DE AUTO-AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
- MODELO AVALIADO - ANEXO DA RESOLUÇÃO N° , DE DE
DE 1994.

1) IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

a) Nome:

b) Matrícula:

c) Cargo:

d) Classe:

e) Padrão:

2) PERÍODO DE AVALIAÇÃO

a) Data inicial:

b) Data final:

c) Unidade:

3) SOMATÓRIO GERAL DOS PONTOS ATRIBUÍDOS

I + II + III + IV + V =



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

4) 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 auto-avaliação.

c) 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 |

d) A tarefa do avaliado consiste em dizer em que grau os comportamentos correspondem ao próprio desempenho funcional e justificar tais níveis de avaliação.

e) No quadrinho que precede cada fator, será colocado o grau atribuído ao servidor avaliado, ou seja, 1, 2, 3, 4 ou 5.

f) As folhas desta ficha serão rubricadas pelo avaliado, na extremidade inferior esquerda.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

5) RECOMENDAÇÕES

a) A ficha de AUTO-AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, é confidencial, apenas para aqueles que não estejam envolvidos no processo de avaliação.

b) Cada comportamento deve ser analisado levando-se em consideração seu desempenho, exclusivamente, no espaço de tempo acima estipulado.

c) O servidor ao se auto-avaliar deve considerar que os dados obtidos servirão apenas como indicativos para proposta de desenvolvimento funcional, subsidiando a avaliação do Estágio Probatório.

d) A auto-avaliação deve basear-se em impressões pessoais sobre o próprio desempenho funcional.

e) Cada fator deve ser julgado com honestidade e transparência, sabendo que os dados obtidos não serão utilizados de forma danosa à vida funcional do servidor.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

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 de trabalho do órgão, conhecendo e observando a hierarquia funcional, cumprindo com presteza as ordens recebidas, conhecendo as atribuições de seu cargo e cumprindo as obrigações inerentes ao exercício de suas funções.

Pontuação atribuída

JUSTIFICATIVA QUANTO À PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

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, apresentando sugestões ou idéias tendentes ao aperfeiçoamento do serviço e tendo domínio sobre as atividades a serem realizadas, mesmo que não receba orientação para isso.

Pontuação atribuída

JUSTIFICATIVA QUANTO À PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

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, apresentando sugestões ou idéias tendentes ao aperfeiçoamento do serviço e tendo domínio sobre as atividades a serem realizadas, mesmo que não receba orientação para isso.

Pontuação atribuída

JUSTIFICATIVA QUANTO À PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

IV - PRODUTIVIDADE

Refere-se ao grau de atenção dispensada ao trabalho e ao nível de exatidão com que realiza suas atividades, devendo-se observar para análise deste fator os seguintes aspectos: o trabalho é regularmente correto e limpo; executa um trabalho de boa qualidade; assimila com facilidade as tarefas, mesmo aquelas que não fazem parte de sua rotina e; cumpre um volume de trabalho proporcional à sua complexidade.

Pontuação atribuída

JUSTIFICATIVA QUANTO À PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

V - RESPONSABILIDADE

Refere-se à seriedade com que encara seu trabalho bem como ao zelo pelos materiais e equipamentos manuseados, devendo-se observar se executa todas as tarefas que estão sob a sua responsabilidade, preocupando-se sempre em revê e aperfeiçoar o trabalho que executa, agindo com discrição quanto aos fatos de interesse da administração e assumindo as consequências de seus próprios atos.

Pontuação atribuída

JUSTIFICATIVA QUANTO À PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5.ª REGIÃO

6) UTILIZE ESTE CAMPO PARA PROPOR SUGESTÕES COM VISTAS AO SEU DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL, TANTO NO QUE SE REFERE AOS ASPECTOS TÉCNICOS RELACIONADOS À EXECUÇÃO DAS TAREFAS, QUANTO AOS FATORES DE NATUREZA HUMANA QUE INTERFEREM DIRETAMENTE EM SEU DESEMPENHO.

