

PA. 335/2000

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 137/2003**

(Texto compilado a partir da redação dada pela [Resolução Administrativa TRT16 nº 164/2006, de 18 de outubro de 2006](#) e [Portaria GP/TRT-16 nº683/2022, de novembro de 2022](#))

O egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Sexta Região, em Sessão Administrativa Ordinária, hoje realizada, na presença dos Exmos(as). Srs(as). Desembargadores(as) José Evandro de Souza (Presidente), Alcebíades Tavares Dantas, Gilvan Chaves de Souza, Gerson de Oliveira Costa Filho, Marcia Andrea Farias da Silva e da representante do Ministério Público, a Exma. Sra. Dra. Claudia Carvalho do Nascimento,

**CONSIDERANDO** o que preceitua os Artigos 7º e 19, no seu inciso II, da Lei nº 9.421/96;

**CONSIDERANDO** o que preceitua o artigo 20, da Lei 8.112/90;

**CONSIDERANDO**, ainda, o que dispõe o art. 35, da Resolução Administrativa nº 680/2000, do Tribunal Superior do Trabalho,

RESOLVE, por maioria de votos, vencidos os Desembargadores Evandro de Souza e Gerson de Oliveira, apenas quanto à nova redação dada ao artigo 3º, baixar a seguinte RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA (tomando o nº 137/2003):

"Alterar o artigo 3º, o Parágrafo Único do artigo 7º, o artigo 8º e parágrafos, o artigo 24 e seus parágrafos 1º e 3º, e o artigo 31 da **Resolução Administrativa 093/2000**, que passará a ter a seguinte redação:

**‘CAPÍTULO I  
DOS OBJETIVOS**

**Art. 1º.** O Programa de Avaliação de

P.J. - J.T. - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO RA. 137/2003  
Desempenho dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª  
Região - PROADE XVI - permite a aferição dos resultados do  
trabalho desenvolvido e a identificação das potencialidades e  
deficiências de cada um dos seus servidores, 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 interstício mínimo de um ano;

**VI** - contribuir para a indicação de servidores para o exercício ou perda de funções comissionadas;

**VII** - somar pontos para habilitação à licença para capacitação.

## **CAPÍTULO II**

### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 2º.** São partes integrantes do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região - PROADE XVI:

**I** - Avaliação de Desempenho de Servidores em Estágio Probatório;

**II** - Avaliação de Desempenho Funcional.

**Art. 3º.** O Programa de Avaliação de

P.J. - J.T. - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO RA. 137/2003  
Desempenho dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª  
Região - PROADE XVI - será aplicado aos servidores pertencentes ao  
Quadro Efetivo de Pessoal.

**Art. 4º.** O Programa a que 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 Regional do  
Trabalho da 16ª Região - PROADE XVI - 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 dar-se-ão de forma  
sigilosa e 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 Recursos Humanos  
manter, devidamente atualizados, os registros e demais anotações  
pertinentes a todos os servidores que formam o Quadro de Pessoal  
deste Tribunal (titulares de cargo e/ou função pública e cedidos  
de outros órgãos), fornecendo às chefias imediatas, nos prazos  
estabelecidos nos arts. 19 e 25 desta Resolução, as fichas para  
avaliação dos servidores em estágio probatório, dos servidores

P.J. - J.T. - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO RA. 137/2003  
passíveis de promoção e dos servidores não passíveis de promoção.

**Parágrafo único.** Consideram-se servidores não passíveis de promoção os posicionados na Classe C, Padrão 15, da Carreira de Analista Judiciário; na Classe C, Padrão 15, 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 da unidade administrativa a quem o servidor estiver imediatamente subordinado, ou, em seu impedimento, do substituto legal ou eventual, conforme o previsto nos parágrafos seguintes, o qual deverá consignar nas correspondentes fichas o exato comportamento funcional do servidor, sob pena de responsabilidade e perda da função ou cargo comissionado.

**§ 1º.** A chefia intermediária, se houver, com a mesma responsabilidade, 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.

**§ 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

P.J. - J.T. - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO RA. 137/2003  
avaliativo, buscando subsídios para embasar seu parecer.

**§ 5º.** O conceito de avaliação anual será motivado exclusivamente com base na aferição dos critérios previstos nesta Resolução, sendo necessária a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo final de avaliação, inclusive o relatório relativo ao colhimento de provas, se for o caso;

**§ 6º.** É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação do seu desempenho;

**§ 7º.** O servidor será notificado do conceito anual que lhe for atribuído, podendo requerer reconsideração para a autoridade que homologou a avaliação no prazo de dez dias, cujo pedido será decidido em igual prazo. Desta decisão caberá recurso hierárquico de ofício e voluntário, no mesmo prazo de dez dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor.

**Art. 9º.** Os conceitos anuais atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

**Art. 10.** O termo de avaliação anual, quando concluir pelo desempenho insatisfatório ou regular do servidor, indicará as medidas de correção necessárias, em especial as destinadas a promover a respectiva capacitação ou treinamento.

**Art. 11.** O termo de avaliação obrigatoriamente relatará o grau de eficiência ou de deficiência do desempenho do servidor, considerados os critérios de julgamento previstos nesta Resolução.

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

**Art. 12.** Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho, que, ressalvado o caso de membro nato (Diretor(a) do Serviço de Recursos Humanos), terá mandato de três anos, com a incumbência do cumprimento dos procedimentos e critérios de avaliação previstos nesta Resolução Administrativa.

“Art 12. Fica delegada à Presidência a competência para legislar sobre o Colegiado Temático objeto desta Resolução (Redação dada pela [Portaria GP/TRT-16 nº 683/2022, de novembro de 2022](#))

**§ 1º.** A Comissão de que trata o caput deste artigo será constituída de cinco servidores, preferencialmente estáveis, sendo um vinculado ao Gabinete da Presidência, um da Diretoria Geral, um da Secretaria de Coordenação Administrativa, pelo(a) Diretor(a) do Serviço de Recursos Humanos, a quem incumbe a coordenação, e mais um servidor estável deste Serviço, que tenha participado do desenvolvimento do processo avaliativo.

**§ 2º .** O representante da Diretoria Geral na Comissão de Avaliação de Desempenho deverá ser estável e estar lotado no Serviço de Assessoramento Jurídico.

**§ 3º .** A Comissão mencionada no parágrafo primeiro, bem como a suplência para cada um de seus membros, será designada pelo Presidente deste Tribunal, para mandato de três anos.

**Art. 13.** 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 aquisição de estabilidade do servidor em estágio probatório, considerando as pontuações obtidas nas avaliações anteriores, oportunidade em que poderá ser convocada a

**IV** - emitir parecer conclusivo acerca das avaliações apreciadas, encaminhando-o, com proposta de homologação, para deliberação do Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, através do Diretor Geral.

(Revogado pela [Portaria GP/TRT-16 nº 683/2022, de novembro de 2022](#))

**Art. 14.** A Comissão poderá ouvir os avaliadores e/ou servidores avaliados para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas e aos recursos interpostos.

(Revogado pela [Portaria GP/TRT-16 nº 683/2022, de novembro de 2022](#))

**Art. 15.** A avaliação especial, de que trata o inciso III, do art. 13, deverá ser submetida à homologação 04 (quatro) meses antes de findo o período de estágio probatório, sem prejuízo da continuidade da apuração dos fatores avaliativos.

(Revogado pela [Portaria GP/TRT-16 nº 683/2022, de novembro de 2022](#))

## **CAPÍTULO V**

### **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR**

**Art. 16.** A avaliação de desempenho funcional tem por finalidade aferir anualmente o desempenho dos servidores, observados os seguintes critérios de julgamento: qualidade, dedicação, eficiência, produtividade, presteza, urbanidade, lealdade, aproveitamento em programas de capacitação, assiduidade, pontualidade, administração do tempo, disciplina, potencial, capacidade de iniciativa, uso adequado dos equipamentos de serviço e responsabilidade.

**Art. 17.** 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 e critérios de julgamento referidos no artigo anterior.

**Art. 18.** A Avaliação de Desempenho de Servidores, em Estágio Probatório ou não, far-se-á em conformidade com o estabelecido nesta Resolução.

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

**Art. 19.** Os servidores em estágio probatório 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.

**Parágrafo único.** O servidor permanecerá em avaliação até o 36º (trigésimo sexto) mês, prazo final do estágio probatório, observados os fatores enumerados no art.13 desta Resolução.

**Art. 20.** O estágio probatório ficará suspenso durante as seguintes licenças e afastamentos:

**I** - licença por motivo de doença em pessoa da família;

**II** - licença para acompanhamento do cônjuge;

**III** - licença para atividade política;

**IV** - licença para exercício de mandato classista;

**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 suspensão relacionados nos incisos I a VI deste artigo, a contagem do tempo será reiniciada a partir do término do impedimento.

**Art. 21.** O Diretor do Serviço de Recursos Humanos, sob pena de responsabilidade, encaminhará aos avaliadores os instrumentos de avaliação, sempre na primeira quinzena do mês

**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, sob pena de responsabilidade do avaliador.

**Art. 22.** Os servidores que se encontrem 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, com a observação de que deverão devolvê-los no prazo estabelecido no parágrafo único do artigo anterior.

**Art. 23.** O Serviço de Recursos Humanos, concluídas as etapas de avaliação do estágio probatório, procederá a 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), peso 3 (três) para a 3ª (terceira) e peso 4 (quatro) para a 4ª (quarta) avaliação, observados, em cada etapa, os conceitos excelente, bom, regular e insatisfatório.

**§ 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. 24.** A pontuação de cada uma das avaliações corresponderá: de 190 (cento e noventa) a 200 (duzentos) pontos, ao conceito excelente; de 150 (cento e

P.J. - J.T. - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO RA. 137/2003  
cinquenta) a 189 (cento e oitenta e nove) pontos, ao conceito bom;  
e de 100 (cem) a 149 (cento e quarenta e nove) pontos, ao conceito  
regular. A pontuação inferior a 100 (cem) pontos importará na  
atribuição do conceito de desempenho insatisfatório.

**§ 1º.** A Secretaria Administrativa e a Diretoria de Recursos Humanos deste Tribunal elaborarão, em 10 (dez) dias, a contar da data de aprovação desta Resolução, os critérios de pontuação para cada um dos itens da avaliação, encaminhando-os ao Diretor Geral, que os submeterá à consideração do Presidente, para apreciação do Tribunal Pleno.

**§ 2º.** 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.

**§ 3º.** O servidor considerado aprovado passará, ao término do período de estágio, para o 4º (quarto) padrão da Classe "A" de sua carreira, mediante Ato do Presidente.

**§ 4º.** O servidor em estágio probatório que não alcançar a pontuação mínima prevista no § 1º deste artigo será exonerado na forma do art. 34, parágrafo único, inciso I, ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, se presente a hipótese preconizada no art. 29, inciso I, todos da Lei nº 8.112/90.

**§ 5º.** O servidor estável que não alcançar a pontuação mínima para o conceito bom, perderá a função gratificada ou comissionada, se dela for titular, na conformidade do que dispõe o art. 35, parágrafo único, Inciso II, alínea "c" da Lei 8.112/90;

**§ 6º.** O servidor dispensado de função comissionada poderá, a critério do Presidente do Tribunal, ser novamente designado, se atingir pontuação igual ou superior a 170 (cento e setenta) pontos na avaliação seguinte.

**§ 7º.** Os critérios de julgamento a que se refere o caput devem ser adaptados em conformidade com as

P.J. - J.T. - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO RA. 137/2003  
peculiaridades das atribuições do cargo exercido pelo servidor.

**Art. 25.** 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, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º. O Serviço de Recursos Humanos dará conhecimento prévio aos servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para avaliação de desempenho de que trata esta Resolução;

§ 2º. Serão avaliados no mês de abril os servidores cuja data de ingresso no Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região tenha ocorrido entre os meses de novembro e abril, inclusive.

§ 3º. Serão avaliados no mês de outubro os servidores cuja data de ingresso no Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região tenha ocorrido entre os meses de maio e outubro, inclusive.

**Art. 26.** 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 para acompanhamento do cônjuge;

III - licença para atividade política;

IV - licença para tratar de interesses particulares;

V - licença para desempenho de mandato classista;

**VI** - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere;

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

**Parágrafo único.** Nos casos de suspensão relacionados nos incisos I a VII deste artigo, a contagem do tempo, para efeito de completar o período de doze meses, será reiniciada a partir do término do impedimento.

**Art. 27.** O Serviço de Recursos Humanos, no prazo improrrogável dos 10 (dez) primeiros dias do período a que se refere o caput do art. 25, 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. 28.** O Serviço de Recursos Humanos, de posse das Fichas de Avaliação de Desempenho Funcional e dos Planos de Ação, procederá a apuração dos dados, encaminhando os resultados, logo após, à Comissão de Avaliação de Desempenho.

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

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

## **CAPÍTULO VI**

### **DOS RECURSOS**

**Art. 30.** É facultado ao servidor avaliado, requerer à Comissão de Avaliação a que se refere o Capítulo IV, a reconsideração da decisão que lhe atribuiu desempenho bom, regular ou insatisfatório, cujo pedido será decidido em dez dias. Na hipótese de confirmação do conceito de desempenho que lhe foi atribuído, poderá o servidor aviar recurso para a autoridade que homologou a avaliação, que o decidirá em dez dias. Desta decisão caberá recurso hierárquico de ofício, e voluntário do servidor, ao Tribunal Pleno, se mantida a decisão originária.

**§ 1º.** O pedido de reconsideração deverá ser apresentado no prazo de 10 (dez) dias, a contar da ciência do conceito atribuído na sua Ficha de Avaliação de Desempenho.

**§ 2º.** O recurso à autoridade que homologou o conceito atribuído pela Comissão de Avaliação de que trata o *caput*, deverá ser oferecido no prazo de dez dias e indicar o fator questionado, componente da Ficha de Avaliação de Desempenho, ou eventual irregularidade identificada na apuração.

**§ 3º.** O recurso ao Tribunal Pleno deverá ser protocolizado no prazo de dez dias e terá preferência de julgamento, que se realizará em prazo não superior a (60) sessenta dias, depois de receber o visto de relator e revisor.

**§ 4º.** Serão improvidos os recursos oferecidos em desacordo com as disposições pertinentes, contidas nesta Resolução.

## **CAPÍTULO VII**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 31.** Serão submetidos à Avaliação de Desempenho Funcional os Servidores aptos à promoção, assim definidos no parágrafo único do art. 7º desta Resolução.

**Art. 32.** Os recursos encaminhados à Comissão de Avaliação de Desempenho serão autuados: no Serviço de Cadastramento Processual, quando o recorrente estiver lotado no prédio sede do Tribunal ou Fórum Astolfo Serra; no protocolo das Varas do Trabalho do interior do Estado, quando tratar-se de servidor lotado nesses órgãos.

**Parágrafo único.** O recurso, após autuado, será imediatamente encaminhado ao Serviço de Recursos Humanos, que o instruirá, informando sobre a sua tempestividade ou não, com base no prazo mencionado no §1º, do art. 30, desta Resolução.

**Art. 33.** Os critérios e instrumentos das avaliações mencionados nesta Resolução deverão ser aprovados pelo Tribunal Pleno.

**Art. 34.** Os resultados das Avaliações de Estágio Probatório e de Desempenho Funcional serão homologados pelo Presidente do Tribunal.

**Art. 35 .** Os casos omissos serão resolvidos pelo Pleno do TRT da 16ª Região.

**Art. 36.** Esta Resolução entra em vigor a partir da data de sua publicação e revoga as disposições em contrário'."

Por ser verdade, DOU FÉ.

Sala de Sessões. São Luís, 16/dezembro/2003.

**HERON DA SILVA RODRIGUES**

Secretário do Tribunal Pleno Substituto