

## RESOLUÇÃO Nº 243/2008

EMENTA: Define Critérios para Avaliação de Desempenho dos Servidores Efetivos do Poder Judiciário Estadual em Estágio Probatório.

A CORTE ESPECIAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO a necessidade de atualização da Resolução nº 216, de 24.04.2007, à nova estrutura organizacional da Secretaria de Gestão de Pessoas,

RESOLVE:

Art. 1º O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar no exercício, ficará sujeito a estágio probatório nos termos desta resolução, período durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho de suas atribuições serão objeto de avaliação, observando-se, ainda, os fatores de assiduidade, pontualidade, disciplina, motivação, capacidade de iniciativa, responsabilidade, relacionamento interpessoal, eficiência, ética e produtividade.

Art. 2º A Secretaria de Gestão de Pessoas será responsável pela implantação, coordenação e desenvolvimento da presente avaliação, podendo disponibilizar publicações, palestras, encontros, treinamentos, capacitações e o que mais concorrer para o seu bom funcionamento e uniformidade de procedimentos e critérios.

§ 1º Os dados desta avaliação do desempenho serão gerenciados pela Gerência de Gestão do Desempenho em apoio à Secretaria de Gestão de Pessoas e à Comissão de Apuração do Desempenho.

§ 2º Os procedimentos do Programa de Avaliação estarão contidos em manual próprio disponível na intranet deste Poder.

Art. 3º O servidor será avaliado pelas chefias imediata e mediata ou, em seu impedimento, pelo substituto indicado pela Comissão de Apuração do Estágio Probatório, sendo que as cinco primeiras etapas serão realizadas a cada semestre, e a sexta etapa, por questões operacionais, será realizada cinco meses após a quinta etapa, segundo o cronograma individual constante da intranet.

Art. 4º A Comissão de Apuração do Desempenho será composta pelo Diretor de Desenvolvimento Humano, como seu presidente; pelo Gerente de Gestão do Desempenho; pelo Gerente de Dados Funcionais e Financeiros e pelo Chefe da Unidade de Avaliação do Desempenho, como seu secretário.

Art. 5º São atribuições da Comissão de Apuração do Desempenho:

- a) propor a estabilidade ou exoneração dos servidores em estágio probatório após a última etapa do gerenciamento do desempenho;
- b) deliberar e decidir os requerimentos, os recursos e os casos omissos;
- c) fazer publicações dos seus atos e decisões;
- d) diligenciar ou solicitar diligência para a obtenção de dados e/ou informações para instruir e decidir os recursos;
- e) solicitar a abertura de sindicância ou inquérito administrativo a fim de instruir e decidir os recursos.

Art. 6º O estágio probatório terá duração de três (03) anos, a contar da data do efetivo exercício do servidor neste Poder.

Art. 7º O estágio probatório ficará interrompido durante as seguintes licenças e afastamento previstos na Lei nº 6.123/68:

- I – licença por motivo de doença em pessoa da família;
- II – licença para acompanhar cônjuge;
- III – desempenho de função eletiva da União, dos Estados e dos Municípios;
- IV – licença para tratamento de saúde;
- V – licença maternidade.

Parágrafo único. Nos casos relacionados nos incisos I a V deste artigo, a interrupção dar-se-á caso a licença seja superior a noventa (90) dias, consecutivos ou não, dentro de cada etapa.

Art. 8º A avaliação do desempenho far-se-á por formulário eletrônico, via intranet, que será acessado por senha individual, pessoal, sigilosa e intransferível ou, excepcionalmente, com a devida justificativa, por formulário manual.

Parágrafo único. O formulário eletrônico poderá ser enviado pelo servidor, no prazo de cinco (05) dias úteis que anteceder ou ultrapassar a data do cronograma individual constante na intranet. Fora desse prazo, o formulário eletrônico deverá ser enviado com justificativa, que será analisada pela Comissão de Apuração.

Art. 9º É facultado ao servidor avaliado que discordar de sua avaliação encaminhar recurso à Comissão de Apuração do Desempenho.

§ 1º Os recursos deverão ser encaminhados no prazo de cinco (05) dias úteis, a contar do envio do formulário eletrônico pelo servidor.

§ 2º Os recursos deverão indicar o fator componente objeto do questionamento ou eventual irregularidade identificada na avaliação.

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

Art. 10. O recurso será apreciado no prazo de cento e vinte (120) dias, a contar da data do recebimento pelo protocolo da Secretaria de Gestão de Pessoas, sendo a decisão publicada no Diário Oficial do Poder Judiciário.

Art. 11. O resultado final da Avaliação de Desempenho será obtido mediante cálculo da média aritmética da pontuação alcançada em cada uma das avaliações.

§ 1º A pontuação de cada indicador será de zero (0) a dez (10), exceto em relação ao item "ética", que será pontuado com zero (0) ou dez (10).

§ 2º A nota de cada avaliação será obtida mediante cálculo da média aritmética.

§ 3º Será aprovado o servidor que obtiver média final mínima de sete (7) pontos.

§ 4º O servidor que alcançar média final inferior a sete (7) pontos será exonerado.

§ 5º No formulário de avaliação deverá constar uma relação dos cursos oferecidos pela Secretaria de Gestão de Pessoas, que o avaliador deverá indicar, se necessário, para ser feito pelo avaliado.

Art. 12. O resultado final da Avaliação de Desempenho dos Servidores Efetivos em Estágio Probatório será homologado pelo Presidente deste Tribunal.

Art. 13. Os servidores em estágio probatório que tenham ingressado neste Poder até o 31 de dezembro de 2006 terão os seus desempenhos avaliados de acordo com a Resolução nº 152/2001.

Art. 14. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 15. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente as Resoluções de nºs 152/2001 e 216/2007, após a homologação do resultado de desempenho do último servidor por elas regido.

Recife, 24 de outubro de 2008.

**DES. JONES FIGUEIRÊDO ALVES**

Presidente