

**RESOLUÇÃO Nº 01, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2013.****DISPONIBILIZADA NO DJE DE 5 DE MARÇO DE 2013.**

Regulamenta a Lei Estadual nº 11.170/2008, dispoendo sobre a progressão funcional dos servidores no âmbito do Poder Judiciário do Estado da Bahia.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA, em sessão plenária realizada aos vinte dias do mês de fevereiro do ano em curso, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar, no âmbito deste Tribunal de Justiça, a progressão funcional dos servidores públicos do Poder Judiciário pelos critérios do merecimento e da antiguidade, consoante impõe o artigo 25, da Lei Estadual nº 11.170/2008; e

CONSIDERANDO a decisão proferida pelo Conselho Nacional de Justiça nos autos do Pedido de Providências nº. 0005388-25.2011.2.00.0000,

RESOLVE**Das Disposições Gerais**

Art. 1º. A progressão funcional compreenderá a elevação do padrão de vencimento do servidor dentro da carreira a que pertence e será concedida, alternadamente, pelos critérios de antiguidade e merecimento, decorrente de avaliação de desempenho ou, a qualquer tempo, por titulação, observado o interstício imposto neste regulamento.

Da Progressão por Antiguidade

Art. 2º. A progressão por antiguidade será assegurada a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo, incluindo-se aqueles em estágio probatório, obtendo-se 01 (um) padrão por vez, de forma automática.

Da Progressão por Merecimento – Avaliação de Desempenho

Art. 3º. O servidor estável ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia ficará sujeito à avaliação a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício funcional, apurados os critérios técnicos, administrativos e de conduta pessoal e profissional e poderá obter 01 (um) padrão de progressão por merecimento.

Art. 4º. A progressão por merecimento será efetivada a partir do ano de 2013, através da Avaliação de Desempenho dos servidores, a ser realizada em instrumento próprio, denominado "Formulário de Avaliação de Desempenho" - FAD, constante do Anexo I desta Resolução, observados os seguintes critérios: (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 04, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2019)

- a) Assiduidade, assim entendida a ausência de registros recorrentes de absenteísmo, excetuando-se se respaldados em licenças legalmente permitidas;
- b) Disciplina, assim entendida a ausência de registros negativos no aspecto "conduta disciplinar";
- c) Produtividade - atenção dispensada às atividades sob sua responsabilidade, pronto atendimento às solicitações de trabalho e envolvimento com as atividades de sua unidade de lotação; e
- d) Responsabilidade - efetivo cumprimento de suas atribuições, observância dos prazos determinados e zelo demonstrado na guarda e conservação de documentos, informações, equipamentos, materiais e valores.
- e) Capacidade de Iniciativa – atuação proativa nas ações necessárias para o andamento do trabalho, na resolução de problemas que se apresentam, na busca de melhorias as rotinas de sua unidade; (ACRESCIDO PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)

I - Para cada um dos fatores de avaliação devem ser atribuídas ao servidor avaliado as notas 1 (um), correspondente à avaliação "insuficiente", 2 (dois), correspondente à avaliação "regular", 3 (três), correspondente à avaliação "bom", ou 4 (quatro), correspondente à avaliação "ótimo", cuja média será utilizada na obtenção do "Índice de Desempenho do Servidor – IDS";

II - O servidor que obtiver, na média, IDS igual ou superior à 3 (três), terá direito a 1 (um) nível de progressão funcional;

~~III - Não haverá progressão pelo critério de merecimento para o servidor que no período avaliatório/aquisitivo tiver punição disciplinar ou mais de 05 (cinco) faltas não justificadas nem abonadas, por ano, independentemente de pontuação-~~

III - O servidor que, no período avaliatório/aquisitivo para a avaliação de desempenho, tiver punição disciplinar, ou mais de 05 (cinco) faltas não justificadas nem abonadas, não será avaliado, portanto, não fará jus ao nível referente à referida progressão do período. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)

Art. 5º A Avaliação de Desempenho será realizada na unidade de lotação do servidor, pela chefia imediata ou seu substituto legal, e consistirá na apreciação dos critérios previstos nas alíneas de "a" a "d" do artigo 4º desta Resolução, mediante preenchimento de Formulário de Avaliação de Desempenho – FAD, conforme modelo constante do Anexo I desta Resolução, que será disponibilizado no Sistema de Recursos Humanos – SRHNET, no site do Tribunal de Justiça da Bahia.

(NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)

~~§ 1º A avaliação de desempenho será realizada no ano subsequente ao da progressão por antiguidade a que o servidor fizer jus, considerando a data de seu ingresso no Poder Judiciário.~~

~~§ 2º O formulário de avaliação deverá ser preenchido entre os dias 21/10 e 20/11 do ano anterior ao direito à progressão por merecimento na modalidade desempenho e enviado pelo Sistema SRHNET, devidamente assinado pelo Avaliador e Avaliado.~~

~~§ 3º Não havendo o envio dos FADs no prazo previsto no § 2º deste artigo, o servidor deverá, no prazo de 10 (dez) dias, comunicar o fato à Comissão Permanente de Avaliação, a quem compete requisitar à chefia imediata do servidor o envio do formulário, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de responsabilidade.~~

§ 1º A avaliação de desempenho será realizada no ano subsequente ao da progressão por antiguidade a que o servidor fizer jus, considerando a data de seu ingresso no Poder Judiciário. O período avaliado consistirá nos 365 dias anteriores a data de direito da progressão por merecimento – avaliação de desempenho. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)

§ 2º O preenchimento do formulário de avaliação será feito quadrimestralmente, conforme datas constantes no Anexo IV desta Resolução, tendo como base a data de ingresso do servidor no Poder Judiciário e enviado pelo Sistema SRHNET, devidamente assinado pelo Avaliador e Avaliado. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)

~~§ 3º Não havendo o envio dos FADs no prazo previsto no § 2º deste artigo, o servidor deverá, no prazo de 10 (dez) dias, comunicar o fato à Comissão Permanente de Avaliação, a quem compete requisitar à chefia imediata do servidor o envio do formulário, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de responsabilidade. Persistindo o não envio, o servidor não avaliado terá direito a progressão automática do período. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)~~

§ 4º A Comissão Permanente de Avaliação deverá publicar o resultado das avaliações no prazo de 30 (trinta) dias após o recebimento dos FADs.

Art. 6º O servidor que se sentir prejudicado com a avaliação realizada por seu Avaliador terá o prazo de 10 (dez) dias, a contar da publicação do resultado das avaliações, para formular pedido de reconsideração dirigido ao seu Avaliador, através do formulário disponível no SRHNET, conforme modelo constante do Anexo II desta Resolução. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 04, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2019)

§ 1º O Avaliador, no prazo de 08 (oito) dias, emitirá seu parecer e encaminhará para a Comissão Permanente de Avaliação para julgamento do recurso, no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 2º O resultado do julgamento do recurso será comunicado ao servidor e ao seu avaliador.

§ 3º Não caberá recurso das decisões proferidas pela Comissão Permanente de Avaliação.

Art. 7º Os efeitos financeiros referentes à progressão por merecimento serão contados a partir da data de início de exercício de cada servidor, coincidindo com o anuênio. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 04, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2019)

Art. 8º A avaliação do servidor que houver trabalhado, no período avaliado, sob a direção de mais de uma chefia, será realizada pela chefia atual. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 04, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2019)

Parágrafo único. Nas unidades, desprovidas de chefe imediato titular, a avaliação será feita pelo substituto legal em exercício à época da avaliação.

Art. 9º. Nas hipóteses de afastamento do servidor, no ano referência para a avaliação de desempenho, por motivo de mandato eletivo, disposição para órgãos distintos do Poder Judiciário do Estado da Bahia e licença para tratar de assuntos particulares, este não será avaliado, portanto não fará jus ao nível referente à avaliação por merecimento do período. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 04, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2019)

§ 1º No ano referência para a avaliação, e, em caso de afastamento do servidor em virtude de exercício de mandato eletivo em diretoria de entidade sindical, a avaliação para fins de progressão por merecimento será realizada apenas no quadrimestre seguinte ao seu retorno às atividades funcionais, observando-se o interstício mínimo de 90 (noventa) dias entre o reinício das atividades e a avaliação de desempenho.

~~§ 2º O servidor que tenha gozado de licença médica por período igual ou superior a 12 (doze) meses poderá ser avaliado no prazo de 120 (cento e vinte) dias de seu retorno às atividades.~~

§ 2º O servidor que tenha gozado de licença médica por período igual ou superior a 12 (doze) meses poderá ser avaliado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir do seu retorno às atividades. Não ocorrendo avaliação por parte do supervisor, o servidor não avaliado terá direito a progressão automática do período. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)

Da Progressão por Merecimento – Titulação

Art. 10. O servidor estável ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça da Bahia poderá obter, também, progressão por titulação, de até 06 (seis) padrões, desde que a conclusão do curso seja posterior ao ingresso do servidor no quadro funcional deste Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, bem como apresente documentos que preencham os requisitos definidos nesta Resolução. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 04, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2019)

§ 1º. A progressão dos servidores da carreira de Técnico Judiciário por titulação dar-se-á através de:

I. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de formação, treinamento ou aperfeiçoamento públicos ou privados, com duração de 40h até 119h, desde que intrinsecamente relacionados com a área de atuação do servidor ou oferecidos pelo Tribunal de Justiça, caso em que a progressão será de 1 (um) padrão;

II. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de formação, treinamento ou aperfeiçoamento públicos ou privados, com duração de 120 a 359 horas, desde que com conteúdo relacionado com a atividade desenvolvida pelo servidor, ou ainda qualificação em curso de nível superior ou tecnológico, com carga horária de até 2.400 h., reconhecido pelo MEC, caso em que a progressão será de 2 (dois) padrões;

III. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de formação, treinamento, aperfeiçoamento, extensão universitária ou especialização, públicos ou privados, com duração igual ou superior a 360 horas, desde que com conteúdo relacionado com a atividade desenvolvida pelo servidor, ou ainda qualificação em curso de nível superior, com carga horária superior a 2.400 h., reconhecido pelo MEC, caso em que a progressão será de 3 (três) padrões;

IV. Mestrado e doutorado que possuam relação com a atividade desenvolvida pelo servidor, caso em que a progressão será de 04 (quatro) e 06 (seis) padrões, respectivamente.

§ 2º. A progressão dos servidores da carreira de Analista Judiciário por titulação, excluídos os certificados de primeira graduação, dar-se-á através de;

I. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de treinamento ou aprimoramento, públicos ou privados, com duração de 40 até 119 h, desde que intrinsecamente relacionados com a área de atuação do servidor ou oferecidos pelo Tribunal de Justiça, caso em que a progressão será de 1 (um) padrão;

II. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de treinamento ou aprimoramento, públicos ou privados, com duração de 120 até 359 h, desde que intrinsecamente relacionados com a área de atuação do servidor ou oferecidos pelo Tribunal de Justiça, caso em que a progressão será de 2 (dois) padrões;

III. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de treinamento ou extensão universitária, públicos ou privados, com duração igual ou superior a 360 h, reconhecido pelo MEC, e comprovada sua relação com a atividade desenvolvida pelo servidor, caso em que a progressão será de 3 (três) padrões;

IV. Mestrado e doutorado que possuam relação com a atividade desenvolvida pelo servidor, caso em que a progressão será de 04 (quatro) e 06 (seis) padrões, respectivamente.

§ 3º. Para alcançar o limite mínimo de horas exigido nos incisos I e II dos parágrafos anteriores, será permitido o somatório das cargas horárias dos diversos cursos realizados pelo servidor, não sendo possível armazenar as horas excedentes para utilização posterior.

§ 4º. Poderão ainda ser computadas, para os fins deste artigo, as horas de participação em Reuniões Técnicas, Fóruns, Seminários, Palestras, subsidiadas ou promovidas pelo Poder Judiciário e ocorridas num período de até doze meses anteriores ao informado pelo servidor, podendo ser somadas até o limite de 80 horas, desde que haja registro efetivo da frequência do servidor nas atividades, comprovada através de documento ou registro em instrumento próprio de controle.

§ 5º. O servidor somente terá direito a mais de uma progressão funcional por titulação, no caso dos cursos previstos no inciso III, dos §§ 1º e 2º deste artigo, se entre eles houver transcorrido interstício superior a 2 (dois) anos. No caso dos cursos previstos no inciso IV, dos §§ 1º e 2º deste artigo, o interstício mínimo a ser observado será de 4 (quatro) anos.

§ 6º O servidor não poderá ser beneficiado duas vezes pelo mesmo título para os fins da progressão de que trata este artigo.

Art. 11. As progressões por merecimento previstas nesta Resolução, tanto as que decorrem de avaliação do desempenho quanto as provenientes de titulação, não se aplicam ao servidor em estágio probatório.

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 12. A adequação ao enquadramento de que trata o artigo 20 da lei Estadual nº 11.170/2008 respeitará o adicional por tempo de serviço ou o tempo de serviço efetivamente prestado pelo servidor no Poder Judiciário, considerando sua situação funcional em 31/12/2012.

§ 1º. Para efeito do enquadramento decorrente do adicional por tempo de serviço de que trata o caput deste artigo, serão consideradas as averbações requeridas até a publicação da Lei Estadual nº 11.170/2008, ou seja, 27 de agosto de 2008.

~~§ 2º. O padrão inicial para os servidores que ingressarem no Poder Judiciário será o de número 1, devendo ser acrescido um nível a cada ano de efetivo exercício, até o padrão 36, observada a tabela prevista no Anexo III desta Resolução.~~

§ 2º. O padrão inicial para os servidores que ingressarem no Poder Judiciário será o de número 1, devendo ser acrescido um nível a cada dois anos de efetivo exercício. O último padrão da carreira é o de número 36, conforme estabelecido na Lei Estadual nº 11.170/2008. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)

§ 3º. Após o período de estágio probatório os servidores poderão progredir por avaliação de desempenho e titulação. (ACRESCIDO PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)

~~Art. 13. A Presidência deste Tribunal instituirá, por Decreto, no prazo de 30 (trinta) dias após a publicação desta Resolução, a Comissão Permanente de Avaliação – CPA, que será integrada por um Juiz Assessor da Presidência, que a presidirá, pelo Diretor de Recursos Humanos do Tribunal de Justiça ou servidor efetivo por ele indicado, por dois servidores efetivos indicados pela Presidência do Tribunal, por um servidor efetivo indicado pela Corregedoria Geral da Justiça, por um servidor efetivo indicado pela Corregedoria das Comarcas do Interior e por dois servidores efetivos, cada um deles indicado por um dos sindicatos representantes das categorias.~~

Art. 13. A Presidência deste Tribunal instituirá, por Decreto, no prazo de 30 (trinta) dias após a publicação desta Resolução, a Comissão Permanente de Avaliação - CPA, que será integrada por um Juiz Assessor da Presidência, que a presidirá, pelo Secretário de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário do Estado da Bahia ou servidor efetivo por ele indicado, por dois servidores efetivos indicados pela Presidência do Tribunal, por um servidor efetivo indicado pela Corregedoria-Geral da Justiça, por um servidor efetivo indicado pela Corregedoria das Comarcas do Interior e por dois servidores efetivos, cada um deles indicado por um dos sindicatos representantes das categorias. (ACRESCIDO PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)

§ 1º. O mandato dos membros da CPA coincidirá com o da Mesa Diretora deste Tribunal de Justiça, admitindo-se a recondução por mais um período.

§ 2º. A CPA terá caráter independente e será vinculada à Presidência deste Tribunal de Justiça.

§ 3º. Além de analisar os "FADs" e apurar o "IDS", compete ainda à CPA receber, analisar e deliberar acerca dos pedidos de progressão a que se referem os itens I a IV das proposições para titulação.

§ 4º. Cabe a CPA dirimir quaisquer dúvidas que venham a surgir decorrentes do quanto estipulado nos itens que se referem aos critérios para progressão, proferindo decisão irrecurável.

§ 5º. Compete ainda à CPA apresentar, ao TJBA, propostas de ajustes ou modificações que se fizerem necessárias à aplicação do disposto nos itens que se referem aos critérios para progressão e dirimir casos omissos desse regulamento.

Art. 14. A gratificação de que trata o artigo 13, da Lei Estadual nº 11.170/2008, é devida apenas aos servidores titulares dos cargos de Oficial de Justiça Avaliador, Avaliador, Agente de Proteção ao Menor, Assistente Social, Agente de Arrecadação Judiciária, Motorista Judiciário (em extinção) e Auditor.

Art. 15. Os casos omissos nesta Resolução serão resolvidos pela Comissão Permanente de Avaliação, podendo o Presidente deste Tribunal editar atos complementares, quando necessário. (NOVA REDAÇÃO DADA PELA RESOLUÇÃO Nº 04, DE 24 DE FEVEREIRO DE 2019)

Sala de Sessões, em 20 de fevereiro de 2013.

Desembargador MARIO ALBERTO HIRS

Presidente

Des. ESERVAL ROCHA – 1ª Vice-Presidente
 Desª. VERA LÚCIA FREIRE DE CARVALHO – 2ª Vice-Presidente
 Desª. IVETE CALDAS Silva Freitas Muniz – Corregedora Geral de Justiça
 Des. ANTONIO PESSOA CARDOSO – Corregedor das Comarcas do Interior
 Des. CARLOS Alberto Dutra CINTRA
 Desª SILVIA Carneiro Santos ZARIF
 Desª LÍCIA de Castro Laranjeira CARVALHO
 Desª TELMA Laura Silva BRITTO
 Desª. MARIA DA PURIFICAÇÃO DA SILVA
 Des. JOSÉ OLEGÁRIO MONÇÃO CALDAS
 Desª. VILMA COSTA VEIGA
 Desª. SARA SILVA DE BRITO
 Desª. MARIA DO SOCORRO BARRETO SANTIAGO
 Des. ABELARDO VIRGÍNIO DE CARVALHO
 Desª. ROSITA FALCÃO DE ALMEIDA MAIA
 Des. LOURIVAL ALMEIDA TRINDADE
 Desª. MARIA DA GRAÇA OSÓRIO PIMENTEL LEAL
 Desª. DAISY LAGO Ribeiro Coelho
 Des. JOSÉ CÍCERO LANDIN NETO
 Des. GESVALDO NASCIMENTO BRITTO
 Des. CARLOS ROBERTO SANTOS ARAÚJO
 Desª. MARIA MARTA KARAOGLAN MARTINS ABREU
 Des. NILSON SOARES CASTELO BRANCO
 Desª HELOÍSA PINTO DE FREITAS GRADDI
 Desª CYNTHIA MARIA PINA RESENDE
 Des. JEFFERSON ALVES DE ASSIS
 Desª. NÁGILA MARIA SALES BRITO
 Desª. GARDÊNIA PEREIRA DUARTE
 Des. EMÍLIO SALOMÃO PINTO RESEDÁ
 Des. AUGUSTO DE LIMA BISPO
 Des. JOSÉ ALFREDO CERQUEIRA DA SILVA
 Des. JOSÉ EDIVALDO ROCHA ROTONDANO
 Desª. MÁRCIA BORGES FÁRIA
 Des. ALIOMAR SILVA BRITTO

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – ANEXO I

(*) NOVO FORMULÁRIO AO FINAL - COM AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)

AVALIAÇÃO GERENCIAL

IDENTIFICAÇÃO DO SEVIDOR

Nome Cargo Cadastro

Lotação Período da Avaliação

De ____/____/____ a ____/____/____

NOTA

1

2

3

4

Insuficiente

Regular

Bom

Ótimo

O servidor não atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente

O servidor atendeu às expectativas de desempenho previamente, necessitando melhorar sua atuação

O servidor atendeu às expectativas de desempenho previamente. Porém ainda apresenta aspectos passíveis de melhora

O servidor apresenta desempenho plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado

CONCEITO

FATORES DE AVALIAÇÃO PREVISTOS NO ART. 27 DA LEI 6677 DE 26/09/1994

ESCALA DE AVALIAÇÃO NÍVEL ATINGIDO

1. ASSIDUIDADE – Constância no comparecimento e cumprimento do horário de trabalho e Comparece regularmente ao trabalho, faltando, apenas, por motivo justificado
2. DISCIPLINA – Observância sistemática aos regulamentos e normas das autoridades competentes e Cumpre com deveres e obrigações, ajustando-se a situações emergenciais de mudanças e inovações que ocorram
3. PRODUTIVIDADE – Rendimento apresentado compatível com os recursos disponíveis e Racionaliza o tempo, cumprindo tarefas, com objetividade, observando prioridades, dentro do planejado. Alcança metas propostas e tarefas designadas, antecipando ações.
4. RESPONSABILIDADE – Seriedade e comprometimento demonstrados no zelo e com patrimônio, conduta moral e ética e Executa as tarefas sobre sua responsabilidade e de sua atribuição, aperfeiçoando ações, dentro de prazo razoável

OBTIDOS

TOTAL DE PONTOS

Assinatura do Avaliador

Assinatura do Avaliado

PARECER DA COMISSÃO:

() Considerando que o servidor alcançou pontuação acima da média, opinamos pela progressão

() Considerando que o servidor não alcançou pontuação acima da média, opinamos pelo indeferimento da progressão

Presidente da Comissão

2º Membro

3º Membro

Anexo II

Tribunal de Justiça do Estado da Bahia

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

IDENTIFICAÇÃO

Nome do Avaliado: _____ Cadastro

Lotação:

À Comissão Permanente de Avaliação,

Conforme disposto na _____, encaminhado reconsideração para análise. Segue anexa cópia de formulário.

Formulário de Avaliação Gerencial

Local e Data

Avaliado

Período da Avaliação _____ a _____

Espaço para justificativa fundamentada do avaliado. Se necessário usar outra folha.

Pedido de Reconsideração recebido em _____

Espaço para decisão da CPA. Se necessário usar outra folha.

Resultado após decisão da CPA

Fatores Avaliados

Pontos

- 1- Assiduidade
- 2- Disciplina
- 3- Produtividade
- 4- Responsabilidade

Média de Pontos

Encaminhamento da CPA ao Avaliador e ao Avaliado

Data _____

Data _____

Avaliador

Avaliado

ANEXO III

TABELA DE PROGRESSÃO DOS SERVIDORES DO PODER JUDICIÁRIO, PELO CRITÉRIO DA ANTIGUIDADE

Anos de Efetivo Exercício	Padrão
0 a 1 ano	1
1 a 2 anos	2
2 a 3 anos	3
3 a 4 anos	4
4 a 5 anos	5
5 a 6 anos	6
6 a 7 anos	7
7 a 8 anos	8
8 a 9 anos	9
9 a 10 anos	10
10 a 11 anos	11
11 a 12 anos	12
12 a 13 anos	13
13 a 14 anos	14
14 a 15 anos	15
15 a 16 anos	16
16 a 17 anos	17
17 a 18 anos	18
18 a 19 anos	19
19 a 20 anos	20
20 a 21 anos	21
21 a 22 anos	22
22 a 23 anos	23
23 a 24 anos	24
24 a 25 anos	25
25 a 26 anos	26
26 a 27 anos	27
27 a 28 anos	28
28 a 29 anos	29
29 a 30 anos	30

30 a 31 anos	31
31 a 32 anos	32
32 a 33 anos	33
33 a 34 anos	34
34 a 35 anos	35
35 a 36 anos	36

(*) FORMULÁRIO COM AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA RESOLUÇÃO Nº 16, DE 25 DE AGOSTO DE 2021)

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AVALIAÇÃO GERENCIAL

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR				
Nome	Cargo	Cadastro		
Lotação	Período da Avaliação			
	De ___/___/___ a ___/___/___			
NOTA	1	2	3	4
	Insuficiente	Regular	Bom	Ótimo
CONCEITO	O servidor não atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente			
	O servidor atendeu às expectativas de desempenho previamente necessitando sua atuação			
	O servidor atendeu às expectativas de desempenho previamente, porém ainda apresenta aspectos passíveis de melhora			
	O servidor apresenta plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado			
FATORES DE AVALIAÇÃO PREVISTOS NO ART. 27 DA LEI 6677 DE 26/09/1994	ESCALA DE AVALIAÇÃO			
	NÍVEL			
	ATINGIDO			
1. ASSIDUIDADE – Constância no comparecimento e cumprimento do horário de trabalho	Comparece regularmente ao trabalho, faltando, apenas, por motivo justificado.			
2. DISCIPLINA – Observância sistemática aos regulamentos e normas das autoridades competentes	Cumpre com deveres e obrigações, ajustando-se a situações emergenciais de mudanças e inovações que ocorram.			
3. CAPACIDADE DE INICIATIVA – Identificação e atuação de forma proativa sobre problemas e oportunidades	Prontidão para estabelecer as ações necessárias ao bom desenvolvimento do trabalho na falta de instruções ou detalhamento. Apresenta idéias, sugestões e informações para melhoria de suas atividades e da unidade.			
4. PRODUTIVIDADE – Rendimento apresentado compatível com os recursos disponíveis	Racionaliza o tempo, cumprindo tarefas, com objetividade, observando prioridades, dentro do planejado. Alcança metas propostas e tarefas designadas, antecipando ações.			

5. RESPONSABILIDADE - Seriedade e comprometimento demonstrados no zelo e com patrimônio, conduta moral e ética	Executa as tarefas sobre sua responsabilidade e de sua atribuição, aperfeiçoando ações, dentro de prazo razoável.
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS	
_____ Assinatura do Avaliador	
_____ Assinatura do Avaliado	
PARECER DA COMISSÃO:	
<input type="checkbox"/> Considerando que o servidor alcançou pontuação acima da média, opinamos pela progressão	
<input type="checkbox"/> Considerando que o servidor não alcançou pontuação acima da média, opinamos pelo indeferimento da progressão	
_____ Presidente da Comissão	_____ 2º Membro
_____ 3º Membro	

ANEXO II

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
IDENTIFICAÇÃO	
Nome do Avaliado:	Cadastro
Lotação:	
À Comissão Permanente de Avaliação, Conforme disposto na Resolução _____, encaminho reconsideração para análise. Segue anexa cópia de formulário. <p style="text-align: center;">Formulário de Avaliação Gerencial</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> _____ Local e Data </div> <div style="width: 45%;"> _____ Avaliado </div> </div>	
Período da Avaliação ________ a ________	
Espaço para justificativa fundamentada do avaliado. Se necessário usar outra folha.	
Pedido de Reconsideração recebido em ________	
Espaço para decisão da CPA. Se necessário usar outra folha.	
Resultado após decisão da CPA	

Fatores Avaliados	Pontos
1- Assiduidade	
2- Disciplina	
3- Capacidade de Iniciativa	
4- Produtividade	
5- Responsabilidade	
Média de Pontos	

Encaminhamento da CPA ao Avaliador e ao Avaliado	
Data ___/___/___	Data ___/___/___
_____	_____
Avaliador	Avaliado

Art. 5º- Fica revogado o Anexo III, da Resolução n. 1, de 20 de fevereiro de 2013.

Art. 6º- Fica criado o Anexo VI, da Resolução n. 1, de 20 de fevereiro de 2013, com a seguinte redação:

ANEXO IV

TABELA DE DATAS DE APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Data de Ingresso no Poder Judiciário do Estado da Bahia	Período da Avaliação
1º de Janeiro a 30 de Abril	1º a 30 de Maio
1º de Maio a 31 de Agosto	1º a 30 de Setembro
1º de Setembro a 31 de Dezembro	1º a 30 de Janeiro

© Copyright 2012 - Tribunal de Justiça do Estado da Bahia

5ª Av. do CAB, nº 560, Salvador/BA - Brasil. CEP 41745-971. Fone: (71) 3372-5686/5689.