



## ***TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SÃO PAULO***

### **PORTARIA Nº 513/07**

**O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SÃO PAULO, no uso de suas atribuições e tendo em vista o art. 41, § 4º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, o art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006 e a Resolução TSE nº 22.582, de 30 de agosto de 2007, dispõe, através do presente ato, sobre os critérios de avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório nesta Corte.**

#### **Seção I**

##### **Das Disposições Gerais**

Art. 1º. O servidor nomeado para o cargo efetivo cumprirá estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual seu desempenho nas atribuições do cargo será avaliado segundo os fatores definidos nesta Portaria.

§ 1º - O prazo e a avaliação serão suspensos durante as licenças e afastamentos previstos nos artigos 83, 84 e seu § 1º, 85, 92, 95 e 96 da Lei nº 8.112, de 1990, bem como nas hipóteses de participação em curso de formação e faltas injustificadas ao serviço.

§ 2º - Uma vez verificada a cessação da causa que motivou a suspensão do prazo e da avaliação, será retomado o processo, com o aproveitamento dos procedimentos realizados anteriormente.

Art. 2º. São finalidades da avaliação de desempenho no período de estágio probatório:

I – Verificar a aptidão do servidor para o exercício das atribuições do cargo efetivo;

II – Subsidiar a concessão de progressão funcional;

III – Detectar necessidades de capacitação e desenvolvimento; e

IV – Identificar necessidades de adequação na lotação do servidor.

## **Seção II**

### **Das Avaliações de Desempenho**

Art. 3º. A avaliação de desempenho far-se-á em 4 (quatro) etapas a serem realizadas ao término do 6º mês, do 12º mês, do 24º mês e do 32º mês de efetivo exercício, contadas a partir do início do exercício no cargo.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho realizada no 6º mês visa somente à detecção de necessidades de capacitação, desenvolvimento e identificação de adequação na lotação do servidor e não contará pontos para o resultado final do estágio probatório.

Art. 4º. A avaliação de desempenho compõe-se obrigatoriamente da auto-avaliação do servidor e da avaliação da chefia imediata, conforme Anexos I e II, atribuindo-lhes, respectivamente, pesos 1 e 2.

Art. 5º. São fatores considerados na avaliação de desempenho:

- I - Assiduidade;
- II - Disciplina;
- III - Iniciativa;
- IV - Produtividade e
- V - Responsabilidade.

§ 1º - Cada fator é composto por descrições de comportamento, conforme Anexos I e II, nos quais avaliado e avaliador deverão informar a frequência em que ocorrem:

<i>Frequência em que ocorrem</i>	<i>Número de pontos</i>
<i>Sempre</i>	<i>10</i>
<i>Muitas vezes</i>	<i>8</i>
<i>Com frequência</i>	<i>6</i>
<i>Poucas vezes</i>	<i>4</i>
<i>Raramente</i>	<i>2</i>
<i>Nunca</i>	<i>0</i>

§ 2º - A pontuação de cada fator será obtida pela soma dos pontos das descrições de comportamento dividida por 8 (oito).

Art. 6º. O resultado, tanto da auto-avaliação quanto da avaliação da chefia imediata, será obtido pela soma da pontuação de cada fator, perfazendo um máximo de 50 pontos para cada avaliação.

Art. 7º. O resultado da etapa de avaliação de desempenho será obtido pela média ponderada entre as avaliações citadas no artigo anterior, conforme a fórmula:

$$\text{Resultado da Etapa} = \frac{\text{Resultado da auto-avaliação} + \left( \text{Resultado da avaliação da chefia imediata} \times 2 \right)}{3}$$

### Seção III

#### Do Avaliador

Art. 8º. O Avaliador é responsável pela avaliação de seu subordinado, cabendo-lhe:

I – Orientar o servidor sobre como desenvolver suas tarefas;

II – Criar condições adequadas para que as tarefas sejam realizadas dentro do esperado;

III – Informar ao servidor qual é a expectativa em relação ao seu desempenho;

IV – Acompanhar sistematicamente o desempenho do servidor, propondo soluções para eventuais problemas.

Art. 9º. Os avaliadores deverão participar de programa de treinamento referente a todas as fases e instrumentos avaliatórios utilizados por este Tribunal, com duração de, no mínimo, 08 horas a cada dois anos.

Parágrafo único. Este programa poderá integrar as 30 horas de capacitação destinada à formação e desenvolvimento de gestores conforme o disposto no inciso III, do artigo 6º da Resolução TSE 22.572/07.

Art. 10. O servidor que, no período da avaliação, houver trabalhado sob a direção de mais de uma chefia, será avaliado por aquela à qual esteve subordinado por mais tempo.

§ 1º - Se houver empate no tempo de serviço prestado sob diferentes chefias, a avaliação caberá àquela a que o servidor estiver subordinado por último.

§ 2º - O servidor cedido será avaliado pelo órgão no qual estiver em exercício, observados os critérios estabelecidos nesta Portaria.

§ 3º - O servidor ocupante de cargo efetivo designado para a função comissionada de chefe de cartório será avaliado pelo MM Juiz Eleitoral, na data da avaliação.

I – Antes de afastar-se da jurisdição eleitoral cabe ao juiz responsável preencher o Anexo II referente ao servidor designado para a função comissionada

de chefe de cartório, fornecendo, dessa maneira, subsídios para que o novo juiz eleitoral avalie o servidor ao final da etapa.

II – O mesmo aplica-se à chefia imediata que, antes de afastar-se do cargo, mesmo que provisoriamente, deve proceder ao preenchimento do Anexo II, referente ao seu subordinado, fornecendo elementos para que seu substituto conclua a etapa de avaliação.

## **Seção IV**

### **Do Avaliado**

Art. 11. O avaliado deverá realizar sua auto-avaliação, sendo-lhe imputada a responsabilidade de procurar, cotidianamente, aprimorar-se na realização dos serviços e, notadamente:

I – Pedir à chefia imediata, informações sobre como proceder diante das tarefas que lhe forem atribuídas;

II – Apontar eventuais dificuldades na realização de seu trabalho;

III – Informar-se com frequência, sobre as expectativas da chefia imediata em relação ao seu desempenho;

IV – Buscar junto ao avaliador informações sobre os fatores que podem influenciar nos resultados de suas avaliações.

Art. 12. O servidor avaliado deverá participar de programa de treinamento referente a todas as fases e instrumentos avaliatórios utilizados por este Tribunal, com duração de, no mínimo, 8 horas.

Parágrafo único. Esse treinamento poderá integrar o número de horas exigidas para a promoção na carreira, conforme inciso II do artigo 20, da Res. 22.582/07.

Art. 13. A fim de concluir o processo avaliatório, o servidor deverá auto-avaliar-se antes de eventuais afastamentos e licenças sempre que houver coincidência com o final da etapa de avaliação.

## **Seção V**

### **Da Reunião de Avaliação**

Art. 14. Avaliador e avaliado devem reunir-se ao final de cada etapa para, em conjunto, discutirem os resultados de suas avaliações.

Parágrafo único. Nesse momento, tanto avaliador quanto avaliado já devem estar cientes de todas as questões relativas à expectativa de desempenho do servidor, conforme procedimentos citados nos artigos 8º e 11.

Art. 15. Após a reunião de avaliação, avaliador e avaliado devem:

I – Tomar e dar ciência tanto da avaliação quanto da auto-avaliação;

II – Entregar a avaliação e a auto-avaliação até o vigésimo dia do mês em que se encerra a etapa de avaliação.

## Seção VI

### Do Resultado Final da Avaliação no Período de Estágio Probatório

Art. 16. O resultado final da avaliação do estágio probatório será calculado pela soma dos resultados das 2ª, 3ª e 4ª etapas de avaliação perfazendo um máximo de 150 pontos, conforme a fórmula:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Resultado} & & \text{Resultado} & & \text{Resultado} & & \text{Resultado} \\ \text{Final} & = & \text{2ª Etapa} & + & \text{3ª Etapa} & + & \text{4ª Etapa} \end{array}$$

Art. 17. Será considerado aprovado no estágio probatório o servidor que obtiver 105 pontos, ou seja, 70% (setenta por cento) do valor máximo estabelecido no resultado final.

Art. 18. A aquisição da estabilidade pelo servidor aprovado no estágio probatório será reconhecida por comissão instituída para essa finalidade.

§ 1º - A comissão de que trata a cabeça do artigo será composta pelos titulares das seguintes unidades:

I – Gestão de desempenho;

II – Educação e desenvolvimento;

III – Gestão de pessoas, que a presidirá.

§ 2º - Cabe também à comissão promover a mediação entre avaliador e avaliado.

Art. 19. Reconhecido o preenchimento dos requisitos necessários para a aquisição da estabilidade pela comissão prevista no artigo 18, o procedimento será encaminhado ao Diretor-Geral para homologação.

§ 1º - Nos 4 (quatro) meses que antecederem o término do período de estágio, a chefia imediata do servidor poderá informar à comissão, por escrito, fatos novos que comprometam o resultado da apuração dos fatores enumerados nos incisos de I a V do artigo 5º.

§ 2º - Diante de eventual recebimento de tais informações, a comissão manifestar-se-á sobre a manutenção da decisão.

§ 3º - A aprovação ou a exoneração, deverão ser publicadas no Diário Oficial do Estado de São Paulo, tão logo o servidor complete 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, observado o estabelecido nos §§ 1º e 2º, do artigo 1º, desta Portaria.

Art. 20. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado o disposto no parágrafo único do artigo 29, da Lei 8.112/90.

## **Seção VII**

### **Da Movimentação na Carreira**

Art. 21. O desenvolvimento do servidor nos cargos de provimento efetivo das carreiras dos quadros de pessoal deste Tribunal, durante o período de estágio probatório, dar-se-á mediante progressão funcional, observados os critérios e as normas constantes desta Portaria.

Art. 22. A progressão funcional consiste na movimentação do servidor de um padrão para o seguinte, dentro de uma mesma classe.

Art. 23. O interstício para a progressão funcional será computado em períodos corridos de 365 dias, da data em que o servidor completou o último interstício aquisitivo, ficando suspenso nas hipóteses do parágrafo único do artigo 1º.

Parágrafo único. Ao final da licença ou afastamento, a contagem de tempo para completar o interstício será reiniciada na data em que o servidor retomar o efetivo exercício.

Art. 24. Terá direito à progressão funcional ao final das 2ª, 3ª e 4ª etapas de avaliação o servidor que apresentar desempenho satisfatório.

Parágrafo único. Considera-se desempenho satisfatório o resultado igual ou superior a 35 pontos, ou seja, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para cada etapa.

Art. 25. A progressão funcional produzirá efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado o interstício.

## **Seção VIII**

### **Dos Recursos**

Art. 26. Caberá recurso do resultado das avaliações de desempenho relativas à 2ª, 3ª e 4ª etapas do estágio probatório à comissão de que trata o artigo 18, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data em que o servidor tomar ciência.

§ 1º - A comissão proferirá decisão no prazo de dez dias contados do recebimento do recurso.

§ 2º - Caberá recurso da decisão da comissão ao Diretor-Geral deste Tribunal, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data em que o servidor tomar ciência.

§ 3º - O Diretor-Geral proferirá decisão no prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento do recurso.

## Seção IX

### Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 27. A progressão funcional de servidores em estágio probatório cujo interstício de efetivo exercício tenha sido concluído até 15 de dezembro de 2006 surtirá efeitos financeiros a contar dessa data, computando-se o período residual para nova aquisição.

Art. 28. É assegurada a progressão funcional ao servidor que estiver em estágio probatório em 15 de dezembro de 2006, observado o seguinte:

I – o servidor cumprirá as etapas de avaliação do estágio probatório constantes da regulamentação a que está vinculado, sendo considerada, para efeito de progressão funcional, a média das avaliações realizadas;

II – na hipótese do inciso anterior, o servidor com desempenho satisfatório será posicionado:

a) se já transcorridos 12 meses de efetivo exercício, no segundo padrão do cargo, considerando-se a média mínima de cinquenta por cento, obtida nas avaliações do período;

b) se já transcorridos 24 meses de efetivo exercício, no terceiro padrão do cargo, considerando-se a média mínima de cinquenta por cento de todas as avaliações a que foi submetido;

c) se já transcorridos 36 meses de efetivo exercício, no quarto padrão do cargo, considerando-se o percentual mínimo estabelecido para a aprovação no estágio probatório.

Art. 29. Os casos omissos serão resolvidos pelo Diretor Geral deste Tribunal.

Art. 30. Esta Portaria aplicar-se-á aos servidores que iniciaram exercício, neste Tribunal, a partir de 15 de dezembro de 2006.

Art. 31. Aplica-se a Portaria nº 56/99 aos servidores que ingressaram neste Tribunal antes de 15 de dezembro de 2006.

Art. 32. A presente Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Publique-se, registre e cumpra-se.

Tribunal Regional de São Paulo, em 03 de dezembro de 2007.

MARCO CÉSAR MÜLLER VALENTE  
Presidente