

ESTADO DO ESPIRITO SANTO

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA

ATO no. 1.905/2014

O Desembargador SÉRGIO BIZZOTO PESSOA DE MENDONÇA, Presidente do Egrégio Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista a Lei 7.854/04 e suas alterações, e o Ato 1.904/2014,

RESOLVE:

Alterar a regulamentação da avaliação anual de desempenho dos servidores efetivos do Poder Judiciário.

1 - DA CONCEITUAÇÃO

A avaliação de desempenho é a verificação sistemática e formal da atuação do servidor ocupante de cargo efetivo, inclusive aos que se encontrarem em estágio probatório no exercício das atribuições do cargo, no âmbito de sua área e/ou especialidade, mediante critérios objetivos.

2 - DA FINALIDADE

A avaliação de desempenho tem por finalidade:

2.1 - Detectar necessidades de treinamento e desenvolvimento, com vistas à melhoria do desempenho do servidor;

2.2 - Fornecer subsídios à política de gestão de pessoas;

2.3 - Contribuir para a implementação do princípio da eficiência no Poder Judiciário do Estado do Espírito Santo.

3- DA PERIODICIDADE

A avaliação de desempenho será realizada anualmente no período de 01 a 30 de novembro.

4- DO AVALIADOR

4.1 - O avaliador é o Chefe imediato do servidor.

4.1.1 - Em relação aos servidores que exercem suas funções nas Comarcas, a avaliação será feita preferencialmente pelo magistrado, que poderá delegar essa atribuição ao Analista Judiciário Especial, Chefe de Secretaria ou ainda aos ocupantes de cargo em comissão ou função gratificada.

4.1.2 - Em relação aos servidores que exercem suas funções no Tribunal de Justiça, os Desembargadores e o Diretor Geral; na Corregedoria Geral da Justiça, pela Corregedoria Geral e a Secretaria de Monitoramento Judicial e Extrajudicial da Corregedoria e ainda no TRE pelo Desembargador Presidente e Corregedor Eleitoral, que poderão delegar essa atribuição ao Chefe do Setor, sendo este ocupante de cargo comissionado ou função gratificada.

4.1.3 - Para os servidores à disposição do Sindicato, o avaliador será o Conselho Deliberativo.

2.- O servidor que houver trabalhado sob a direção de mais de um chefe terá como avaliador aquele a que esteve subordinado por maior tempo no período de avaliação.

4.3 - Os avaliadores devem nortear-se pelos seguintes princípios:

4.3.1 - Deve ter foco no profissional e não no indivíduo, considerando as atribuições do servidor no ambiente de trabalho.

4.3.2 - Deve manter a objetividade e a imparcialidade, sem influências pessoais.

4.3.3 - Deve saber interpretar o comportamento, o desempenho ou a atitude, compreender o seu significado e interpretar o que apresenta.

4.3.4 - Deve estabelecer hipóteses acerca de suas causas e origens e relações com o trabalho do subordinado.

4.3.5 - Deve evitar interpretar as situações segundo seu campo psicológico, ou seja de acordo com estereótipos e preconceitos que tendem a exagerar os aspectos negativos dos desafetos e a relevar dos prediletos.

4.3.6 - Deve evitar favoritismo, preferência e simpatia ou antipatia ligadas a aspectos emocionais.

5 - DO AVALIADO

5.1 - É o servidor ocupante de cargo efetivo, inclusive o que se encontra em estágio probatório.

5.2 - Cumpre ao avaliado conhecer as normas, o procedimento e os fatores da avaliação de desempenho, comunicando à Chefia imediata a ocorrência de problemas e dificuldades no cumprimento de suas tarefas, solicitando-lhe "feedback".

5.3 - Cumpre ao avaliado realizar sua auto-avaliação.

5.4 - Cumpre ao avaliado capacitar-se.

6 - DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

O servidor é avaliado mediante os seguintes fatores:

I - Organizacional

Qualidade e produtividade

Responsabilidade institucional - comprometimento

II- Técnico

Conhecimento do trabalho e capacidade de realização

Produtividade

Trabalho em equipe

Uso adequado dos equipamentos e instalações

III- Individual

Comunicação

Relacionamento

Assiduidade

Iniciativa e criatividade

Pontualidade e assiduidade

Disciplina

Postura e ética profissional

Qualidade do trabalho

Relacionamento interpessoal

7 - DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO

A avaliação de desempenho será realizada em duas etapas: Avaliação do Ambiente de Trabalho e a Avaliação de Desempenho, sendo utilizado para sua realização os formulários "Avaliação de Ambiente de Trabalho" e "Avaliação de Desempenho", disponibilizado por via eletrônica, na Intranet do Poder Judiciário, no link da CEPRO, conforme modelo anexo.

7.1- DA AVALIAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

7.1.1 - Será preenchida pelo servidor em data anterior àquela destinada a avaliação de desempenho, data esta já definida no item 3 do presente Ato. O prazo para o preenchimento do formulário da Avaliação do Ambiente de Trabalho será de 05 (cinco) dias.

7.1.2 - Após preenchido, deve ser impresso e entregue devidamente assinado diretamente ao avaliador para que este a considere no momento da avaliação.

7.1.3 - O preenchimento do formulário da Avaliação de Ambiente de Trabalho pelo servidor não é obrigatório, entretanto, as condições de trabalho serão considerados satisfatória, caso o formulário não seja preenchido.

7.1.4 - O formulário da Avaliação de Ambiente de Trabalho é apenas para consideração do avaliador.

7.2- DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

7.2.1 - O formulário será preenchido eletronicamente no período descrito no item 3, no qual será atribuído ao servidor avaliado, em cada fator de desempenho, o conceito de avaliação, descrevendo as recomendações e as observações que se fizerem necessárias.

7.2.2 - O formulário devidamente preenchido, deverá ser impresso e nele colhido o ciente do servidor avaliado com os conceitos que lhe foram atribuídos, propiciando-lhe oportunidade de contestação em caso de discordância.

7.2.3 - Concluído a Avaliação de Desempenho do servidor, o avaliador somente poderá alterá-la com preenchimento da retificadora que também será disponibilizada no mesmo link.

7.2.4 - No caso o servidor avaliado se recusar a tomar ciência do resultado da avaliação de desempenho, será lançado termo de recusa na ficha de avaliação de desempenho.

8 - DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

8.1 - Do resultado da avaliação de desempenho do servidor avaliado, caberá pedido de reconsideração ao avaliador, podendo o servidor instruir o referido pedido com os documentos que julgar conveniente.

8.2 - O pedido deverá ser protocolizado no prazo de 10 (dez) dias, contados da data em que o avaliado deu ciência, com as razões objetivas das desconcordâncias, observados os princípios da ampla defesa e do contraditório.

8.2.1 - Para dos servidores do Tribunal de Justiça o pedido será protocolizado no protocolo geral.

8.2.2 - Para dos servidores do Corregedoria Geral de Justiça o pedido será protocolizado no protocolo daquele órgão.

8.2.3- Para os servidores das Comarcas o pedido será protocolizado no protocolo do Juízo.

8.3 - O pedido deverá indicar expressamente as inconsistências detectadas na forma de avaliação ou a pontuação dos fatores componentes do formulário da avaliação de desempenho questionados.

8.4 - Havendo a ratificação da avaliação do servidor avaliado, caberá *recurso* à Secretaria Geral do Egrégio Tribunal de Justiça, no prazo de 10 (dez) dias, contados da ciência do servidor avaliado, que promoverá a mediação entre o Avaliador e o Avaliado, retificando ou ratificando a nota do Avaliado.

8.5- Da decisão da Secretaria Geral será dado ciência ao avaliado do inteiro teor da deliberação, no prazo de 30 (trinta) dias, da qual caberá novo recurso à Presidência do Poder Judiciário, no prazo de 10 (dez) dias, cuja decisão final será encaminhada à CEPRO, para ser juntado ao processo de promoção do servidor.

9 - APURAÇÃO DA NOTA DO FATOR DESEMPENHO

Para a apuração de promoção é utilizado a média aritmética das 02 (duas) últimas avaliações de desempenho realizadas no período aquisitivo.

10- DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E GERAIS

10.1 - O Servidor que por qualquer motivo não tenha sido realizada a respectiva avaliação formal de desempenho, será tomado como base a avaliação do ano imediatamente anterior.

10.2 - Os casos omissos serão decididos pela Secretaria Geral ouvido a Presidência do Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo.

11- Este Ato entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

12 - Os Anexos I e II são partes integrantes deste Ato.

Vitória, 16 de dezembro de 2014.

Desembargador SÉRGIO BIZZOTO PESSOA DE MENDONÇA
Presidente