



RESOLUÇÃO Nº 23/2011

“Dispõe sobre o estágio probatório dos servidores do Poder Judiciário do Estado do Acre e dá outras providências”.

O Conselho de Administração do Tribunal de Justiça do Estado do Acre, no uso das suas atribuições;

Considerando o disposto no artigo 41, § 4º, da Constituição Federal, alterado pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1988;

Considerando o disposto no artigo 22, da Lei Complementar do Estado do Acre nº 39, de 29 de dezembro de 1993 – Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Estado do Acre, das Autarquias e das Fundações Públicas, instituídas e mantidas pelo Poder Público;

Considerando a necessidade de definir os critérios para Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Acre, em estágio probatório,

Resolve:

Capítulo I

Do Estágio Probatório

Seção I

Das Disposições Preliminares



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça - Conselho de Administração

Art. 1º O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício será submetido a estágio probatório, mediante Avaliação Especial de Desempenho visando a confirmação no cargo e aquisição da estabilidade.

Parágrafo único. Para efeito do disposto no *caput* deste artigo, o Estágio Probatório é o período de 36 (trinta e seis) meses de aprendizagem, durante o qual a aptidão e a capacidade de desempenho do servidor serão objeto de avaliação, observados os seguintes fatores:

- I – assiduidade;
- II – disciplina;
- III – capacidade;
- IV – produtividade;
- V – responsabilidade.

Art. 2º A Diretoria de Recursos Humanos será responsável pela implantação, coordenação, supervisão e orientação do Programa de Avaliação Especial de Desempenho do Estágio Probatório, em conjunto com os Chefes imediato e mediato de cada unidade.

§ 1º O Estágio Probatório será acompanhado por meio de relatório de avaliações semestrais, observados os fatores previstos no parágrafo único do artigo 1º desta Resolução.

§ 2º A implantação do Programa de Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório será precedida de treinamento específico, com a finalidade de orientar os servidores (chefes imediato e mediato) sobre a sua operacionalização, assegurando a uniformidade de procedimentos e critérios.

§ 3º Os procedimentos do Programa de Avaliação Especial de Desempenho estarão contidos em Manual próprio, que será editado pela Diretoria de Recursos Humanos.

Art. 3º As avaliações do Estágio Probatório obedecerão aos princípios constitucionais da legalidade,



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça - Conselho de Administração

impessoalidade, moralidade, publicidade, razoabilidade, proporcionalidade, finalidade, motivação, interesse público, eficiência, contraditório e ampla defesa.

Art. 4º O resultado obtido na Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores Efetivos em Estágio Probatório do Poder Judiciário do Estado do Acre, será utilizado tanto para conferir estabilidade aos considerados aptos, nos termos do artigo 41, § 4º, da Constituição Federal, alterado pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, como para a exoneração dos considerados inaptos, nos termos do artigo 24, §§ 2º e 3º, da Lei Complementar do Estado do Acre nº 39, de 29 de dezembro de 1993.

Art. 5º A nomeação do servidor efetivo em estágio probatório para cargo comissionado ou função de confiança, não suspende a avaliação prevista no artigo 1º, desta Resolução.

Art. 6º O servidor estável aprovado em outro concurso público no âmbito deste Tribunal, ficará sujeito à nova Avaliação Especial de Desempenho de Estágio Probatório no novo cargo em que tomar posse.

Parágrafo Único – O servidor que for inabilitado no estágio probatório referente ao novo cargo em que tiver tomado posse, poderá retornar ao cargo anteriormente ocupado, na forma do artigo 32, da Lei Complementar do Estado do Acre nº 39/93.

Seção II

Da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório

Art. 7º A Comissão de Avaliação de Estágio Probatório será nomeada pelo Presidente do Tribunal de Justiça e composta por servidores estáveis lotados na Diretoria de Recursos Humanos sendo três titulares e dois suplentes.



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça - Conselho de Administração

§ 1º O Presidente do Tribunal de Justiça, no Ato de nomeação indicará o Presidente da Comissão.

§ 2º O Diretor de Recursos Humanos solicitará ao Presidente do Tribunal de Justiça, a substituição do servidor integrante da Comissão que deixar de preencher as exigências previstas no *caput* deste artigo.

Art. 8º Compete à Comissão de Avaliação de Estágio Probatório:

I – requerer, quando necessário, orientações e informações técnicas de profissionais especializados no que se refere ao desempenho do servidor;

II – cientificar formalmente ao servidor o resultado da avaliação de cada etapa, bem como o resultado final do estágio probatório;

III – emitir parecer final sobre a Avaliação Especial de Desempenho dos Servidores em Estágio Probatório, considerando-se o resultado de todas as etapas de avaliação do servidor;

IV – submeter à Diretoria de Recursos Humanos o parecer final sobre a avaliação de desempenho, 5 (cinco) meses antes do fim do período de estágio probatório do servidor, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados no parágrafo único do artigo 1º.

Subseção I
Do Impedimento

Art. 9º É impedido de atuar na avaliação de desempenho o servidor que:

I - tenha interesse direto ou indireto na avaliação;



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça - Conselho de Administração

II – tenha relação de parentesco com o servidor avaliado, consanguíneo ou afim, em linha reta e colateral até o terceiro grau, ou cônjuge;

III - esteja litigando judicial ou administrativamente com o servidor avaliado ou respectivo cônjuge ou companheiro;

§ 1º O servidor que incorrer em impedimento deve comunicar o fato ao Presidente da Comissão ou ao Diretor de Recursos Humanos, caso o impedimento recaia sobre aquele, devendo abster-se de atuar no processo em que esteja impedido e, não o fazendo, poderá o incidente ser suscitado pelo referido Diretor.

§ 2º A omissão da comunicação pelo servidor constitui falta grave, para efeitos disciplinares.

Subseção II Da Suspeição

Art. 10. Reputa-se suspeito o integrante da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório que:

I - tenha amizade íntima ou inimizade notória com algum dos avaliados ou com os respectivos cônjuges, companheiros, parentes e afins até o terceiro grau;

II – seja herdeiro presuntivo ou donatário do servidor avaliado;

III – seja credor ou devedor do servidor avaliado, de seu cônjuge ou de parentes destes, em linha reta ou colateral até o terceiro grau.

Subseção III Da Arguição de Impedimento e Suspeição



Art. 11. O impedimento ou a suspeição de Membros Avaliadores serão arguidos por meio de impugnação, em requerimento fundamentado dirigido ao Presidente da Comissão, no prazo de 15 (quinze) dias, a partir da configuração de quaisquer das situações previstas nos artigos 9º e 10, da Subseção anterior.

§ 1º O Presidente da Comissão ou Diretor de Recursos Humanos, no caso de impedimento ou suspeição daquele, mandará processar o incidente em autos apartados e sem suspensão do processo de avaliação, ouvindo o impugnado no prazo de 15 (quinze) dias e em igual prazo decidirá o incidente.

§ 2º O indeferimento da impugnação de impedimento ou suspeição poderá ser objeto de recurso, aplicando-se, no caso, o procedimento previsto no artigo 24 e seguintes, desta Resolução.

Seção III
Da Avaliação do Servidor
Subseção I
Das Etapas de Avaliação

Art. 12 A Avaliação Especial de Desempenho do Servidor Efetivo em Estágio Probatório é constituída por 5 (cinco) etapas, realizada no último mês de cada uma delas, na forma abaixo discriminada:

- I – a primeira, referente ao período do 1º ao 6º mês de efetivo exercício;
- II – a segunda, referente ao período do 7º ao 12º mês de efetivo exercício;
- III – a terceira, referente ao período do 13º ao 18º mês de efetivo exercício;
- IV – a quarta, referente ao período do 19º ao 24º mês de efetivo exercício;



V – a quinta, referente ao período do 25º ao 31º mês de efetivo exercício.

Art. 13. O resultado de cada etapa de avaliação será a média aritmética dos pontos obtidos pelo servidor avaliado, considerando os fatores referidos no parágrafo único do artigo 1º, desta Resolução.

Art. 14. A avaliação ficará suspensa pelo período em que o servidor estiver afastado por suspensão disciplinar, prisão ou cessão para outro órgão público.

Subseção II

Dos Fatores da Avaliação

Art. 15. A avaliação do servidor observará os seguintes fatores:

I - assiduidade, que consiste no comparecimento regular e na permanência no local de trabalho, observado o horário de expediente;

II - disciplina, que consiste no cumprimento de normas legais e regimentais, na presteza com que as executa e no respeito à hierarquia;

III - capacidade, que consiste no conhecimento técnico, na aptidão para desenvolver trabalhos, na execução das atribuições definidas para o desempenho do cargo, no comportamento proativo no âmbito de atuação, no potencial para a tomada de decisão, na aplicabilidade e compartilhamento de conhecimentos, na liderança e administração de conflitos;

IV - produtividade, que consiste no rendimento de níveis desejáveis de trabalho, na qualidade, na eficácia e eficiência do trabalho;



V - responsabilidade, que consiste no cumprimento das atribuições definidas para o desempenho do cargo dentro do prazo estabelecido, sigilo das informações, zelo na utilização dos materiais e equipamentos, compromisso com a prestação do serviço público de qualidade e ética com o cidadão.

Subseção III

Da Avaliação de Desempenho

Art. 16. A Diretoria de Recursos Humanos do Tribunal de Justiça, na avaliação do estágio probatório formará processo administrativo para cada servidor avaliado, que será instruído com a Portaria de nomeação da Comissão de Avaliação de Estágio Probatório, avaliações semestrais de desempenho realizadas pelo Chefe imediato ou Chefe mediato e formulário constante no Anexo I.

Art. 17. A Comissão de Avaliação de Estágio Probatório analisará semestralmente, as informações constantes nos formulários de Avaliação Individual de Desempenho, inclusive eventuais discordâncias e observações nelas lançadas, apurando-se a média das notas referentes às avaliações.

Art. 18. Serão considerados aprovados no estágio probatório os servidores que obtiverem nas avaliações de desempenho, média igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos válidos totais.

Parágrafo único. A Chefia imediata ou mediata, sempre que atribuir pontuação inferior a 7 (sete) a qualquer dos critérios relativos ao desempenho do servidor (assiduidade, disciplina, capacidade, produtividade e responsabilidade), deverá declinar os motivos e os fundamentos da decisão no próprio formulário de avaliação.

Art. 19. A Comissão sempre que julgar necessário, poderá valer-se de quaisquer procedimentos legais para averiguar



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça - Conselho de Administração

as informações prestadas pelas chefias imediatas ou mediatas ou pelo servidor avaliado.

Art. 20. A Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório é de competência do avaliador, que será o chefe imediato ou mediato do servidor ou seu substituto eventual, em caso de impedimento.

§ 1º O servidor que houver trabalhado em unidades diversas, sob a direção de mais de um chefe imediato ou mediato, terá como avaliador aquele a que esteve subordinado por maior tempo no período de avaliação ou no caso de igual período, o último chefe a quem esteve subordinado.

§ 2º O Chefe imediato que estiver em estágio probatório não poderá ser avaliador.

Art. 21. Compete ao avaliador:

I - informar aos servidores que lhe são subordinados sobre os critérios a serem utilizados para a avaliação de seu desempenho no estágio probatório;

II – avaliar o servidor em cada fator de desempenho e atribuir-lhe a pontuação respectiva, registrando-a no Formulário de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, juntamente com as recomendações e as observações que se fizerem necessárias;

III – cientificar o servidor avaliado das pontuações que lhe foram atribuídas, para fins do contraditório e ampla defesa;

IV – anotar as observações pertinentes no campo específico constante do Formulário de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, bem como destacar fatores relevantes ocorridos no processo de avaliação;

V – encaminhar à Diretoria de Recursos Humanos o Formulário de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório devidamente preenchido, no primeiro dia útil seguinte ao



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça - Conselho de Administração

término de cada etapa de avaliação, conforme descrito no artigo 12, desta Resolução.

Art. 22. Compete à Diretoria de Recursos Humanos:

I - coordenar e acompanhar as etapas do processo de avaliação;

II - oferecer treinamento e prestar assessoramento aos avaliadores, com vistas à aplicação desta Resolução;

III - revisar os dados registrados no Formulário de Avaliação Especial de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, se necessário;

IV – buscar soluções necessárias para o desenvolvimento do servidor em estágio probatório, bem como resolver os casos omissos;

V- encaminhar à Presidência as listas de servidores considerados aptos e inaptos no estágio probatório, para expedição dos atos de declaração de cumprimento do estágio probatório e de exoneração, conforme o caso.

Art. 23. Se o avaliado não obtiver na média das 2 (duas) primeiras etapas de avaliação, os percentuais mínimos estabelecidos no artigo 18, desta Resolução, a Comissão de Avaliação Especial de Estágio Probatório recomendará ao Diretor de Recursos Humanos uma das seguintes medidas:

I - reaproveitamento do servidor no ambiente de trabalho, de acordo com as atribuições do cargo;

II - acompanhamento e orientação do servidor, no que couber, durante o exercício de suas atribuições;

III - inclusão do avaliado em programa de treinamento;



IV - remanejamento do servidor, objetivando seu melhor rendimento no trabalho ou sua melhor adaptação às atribuições do cargo.

Capítulo II
Do Recurso Administrativo
Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 24. Cabe recurso das avaliações de desempenho e do resultado final do estágio probatório, nos prazos de 15 (quinze) e 5 (cinco) dias, respectivamente, contados a partir da ciência dos resultados.

Art. 25. O recurso será dirigido ao Avaliador ou à Comissão de Avaliação, conforme o caso, que poderá exercer juízo de retratação, no prazo de 5 (cinco) dias ou caso não o faça, encaminhará o recurso à autoridade competente, que decidirá no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do recebimento.

Parágrafo único. O recurso interposto contra o resultado de avaliação será julgado pela Comissão de Avaliação de Estágio Probatório e o interposto contra o resultado final do estágio probatório, pelo Diretor de Recursos Humanos.

Art. 26. O recurso será apresentado por meio de requerimento, com a exposição dos fundamentos do pedido de reexame, devendo ser instruído com os documentos necessários à comprovação das alegações.

§ 1º Os recursos não têm efeito suspensivo e não serão conhecidos quando interpostos fora do prazo.

§ 2º O não conhecimento do recurso não impede a Administração de rever, de ofício, o ato ilegal, desde que não ocorrida a preclusão administrativa.



Seção II

Dos Prazos

Art. 27. Os prazos contam-se em dias corridos, pelo calendário comum e começam a correr a partir da data da ciência do ato oficial, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

§ 1º Vencido o prazo em dia em que não houver expediente ou quando este for encerrado antes do horário normal, o vencimento será prorrogado para o primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Salvo motivo de força maior, devidamente comprovado, os prazos processuais não poderão ser suspensos.

Capítulo III

Das Disposições Finais

Art. 28. Ao avaliado é assegurada a transparência e publicidade durante todo o curso do processo de sua Avaliação Especial de Desempenho do Estágio Probatório.

Art. 29. Os servidores que tiverem até 6 (seis) meses de efetivo exercício na data de vigência desta Resolução, serão avaliados nas etapas previstas nos incisos II a V do artigo 8º.

Art. 30. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio Branco-AC, 15 de abril de 2011

Des. Adair Longuini
Presidente



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça - Conselho de Administração

Des. Samoel Evangelista

Vice-Presidente

Des. Arquilau Melo

Corregedor-Geral da Justiça



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça – Conselho de Administração

ANEXO I

1. IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO		
NOME:		
SETOR:		
CARGO:		
PERÍODO DE AVALIAÇÃO:		
LOTAÇÃO		
MATRICULA:		
2. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO		
I – ASSIDUIDADE: Frequência do servidor conforme as Leis Complementares Estaduais nºs 39/93 e 220/2010	ESCALA	PONTUAÇÃO
AVALIAÇÃO		
Mais de 5 faltas	0	
5 faltas	1	
De 3 a 4 faltas	3	
2 faltas	6	
1 falta	8	
Nenhuma falta	10	
II – DISCIPLINA: Cumprimento de normas legais e regimentais, presteza com que as executa e respeito à hierarquia		
AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
Não cumpre as normas legais e regimentais, desrespeitando a hierarquia funcional. Não demonstra disposição para executar as demandas de trabalho com prontidão.	0	
Raramente cumpre as normas legais e regimentais e respeita com dificuldade a hierarquia funcional. Raramente demonstra disposição	1 - 5	



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça - Conselho de Administração

para executar as demandas de trabalho com prontidão.		
Freqüentemente cumpre as normas legais e regimentais, <u>desrespeitando</u> a hierarquia funcional. Freqüentemente demonstra disposição para executar as demandas de trabalho com prontidão.	6 - 9	
Sempre cumpre as normas legais e regimentais, <u>desrespeitando</u> a hierarquia funcional. Sempre demonstra disposição para executar as demandas de trabalho com prontidão	10	
III – CAPACIDADE: Iniciativa para propor medidas que colaborem com o trabalho de forma capaz e eficiente		
AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
Nunca dispõe de comportamento proativo no âmbito em que atua, apresentando dificuldade em identificar e solucionar situações-problema, necessitando sempre de orientação superior.	0	
Raramente dispõe de comportamento proativo no âmbito em que atua, buscando identificar e solucionar situações-problema mais simples, necessitando de orientação superior para as mais complexas.	1 - 5	
Freqüentemente dispõe de comportamento proativo no âmbito em que atua, buscando identificar e solucionar situações-problema da sua rotina de trabalho.	6 - 9	
Sempre dispõe de comportamento proativo no âmbito de atuação, identificando e propondo soluções criativas e dinâmicas diante de situações-problema da sua rotina de trabalho.	10	
IV – PRODUTIVIDADE: Rendimento no trabalho, em termos e quantidade e qualidade dos resultados apresentados		
AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
Nunca executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o andamento e a qualidade dos mesmos.	0	
Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o andamento, e por vezes, a qualidade dos mesmos. Sua produtividade fica comprometida quando ocorre aumento	1 - 5	



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça - Conselho de Administração

inesperado do volume de trabalho.		
Freqüentemente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, garantido o andamento e a qualidade dos mesmos.	6 - 9	
Sempre executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, garantido o andamento e a qualidade dos mesmos, ainda que ocorra aumento inesperado do volume de trabalho.	10	
V – RESPONSABILIDADE: Zelo pelo trabalho, cuidado com informações, valores e pessoas		
AVALIAÇÃO	ESCALA	PONTUAÇÃO
Nunca demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma inadequada.	0	
Raramente demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os, muitas vezes, de forma inadequada.	1 - 5	
Freqüentemente demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	6 - 9	
Sempre demonstra cuidado com materiais, instalações físicas, equipamentos de trabalho, informações, valores ou pessoas, utilizando-os de forma adequada.	10	
TOTAL DA PONTUAÇÃO		

Rio Branco, _____ de _____ de _____

Chefe Imediato
(colocar o carimbo)

Chefe Mediato
(colocar o carimbo)

Servidor
(colocar o carimbo)



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça – Conselho de Administração

JUSTIFICATIVAS DO CHEFE IMEDIATO E/OU MEDIATO

I – ASSIDUIDADE

II – DISCIPLINA

III – CAPACIDADE

IV – PRODUTIVIDADE



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça - Conselho de Administração

V – RESPONSABILIDADE

CIÊNCIA DO SERVIDOR

Observações:

Assinatura

do

servidor(a)

-----/-----/-----

Rio Branco, _____ de _____ de _____

Chefe Imediato

Chefe Mediato

Servidor



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça - Conselho de Administração

(carimbo e assinatura)

(carimbo e assinatura)

(carimbo e assinatura)