



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT5 Nº 29/2007 \* \* \* \* \***

*Fixa novos parâmetros para os Programas de Avaliação de Desempenho e de Capacitação dos Servidores, Desenvolvimento na Carreira, Adicional de Qualificação e Gratificações de Atividade Externa e de Segurança.*

**O ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO**, reunido em sua 1ª Sessão Extraordinária, realizada no dia 25 de julho de 2007, sob a Presidência do Desembargador Roberto Pessoa, e com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores Paulino Couto, Ilma Aguiar, Waldomiro Pereira, Marama Carneiro, Vânia Chaves, Valtércio de Oliveira, Tadeu Vieira, Yara Trindade, Elisa Amado, Nélia Neves, Alcino Felizola, Cláudio Brandão, Sônia França e Jéferson Muricy, bem como da Representante da Procuradoria Regional do Trabalho da Quinta Região, Procuradora Edelamare Barbosa Melo, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e em cumprimento ao disposto no art. 41 da Constituição Federal, tendo em vista o art. 20 da Lei nº 8.112/90, a Lei n. 11.416 de 15/12/2006 e a Portaria Conjunta nº 01, de 7 de março de 2007, do Supremo Tribunal Federal, ainda **considerando** a necessidade de:

- a. ferir o resultado dos trabalhos desenvolvidos e identificar as potencialidades de cada servidor;
- . motivar a melhoria da qualidade e o aperfeiçoamento dos procedimentos de trabalho, com vistas ao aumento da produtividade nas unidades e nos serviços prestados por esta Instituição;
- . estimular a capacitação profissional e o aproveitamento do potencial dos servidores;
- . subsidiar ações da área de Recursos Humanos (lotação, mobilidade, treinamento e desenvolvimento de servidores);
- . fornecer subsídios para a indicação de servidores ao exercício de funções de confiança;
- . disciplinar a movimentação nas carreiras e os procedimentos para pagamento dos valores a ela relativos;
- . atualizar as normas do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores para adequá-las às novas exigências legais sobre o estágio probatório;
- . criar critérios para a habilitação à licença-capacitação;
- regulamentar o Programa de Capacitação Permanente;



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

regulamentar o Adicional de Qualificação, a Gratificação de Atividade de Segurança – GAS, a Gratificação de Atividade Externa, GAE, instituídos pela Lei n. 11.416/2006;

**RESOLVE, por unanimidade,** regulamentar a matéria citada, na forma dos anexos adiante especificados.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

## Anexo I

### REGULAMENTO DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO – PAD TRT5

#### SEÇÃO I

#### DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

**Art. 1º** Todos os servidores do Quadro Funcional do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região serão submetidos ao processo de Avaliação de Desempenho para aferição dos resultados de suas atividades.

Parágrafo único. Fica ainda submetido ao disposto no *caput* deste artigo o servidor efetivo ou em estágio probatório cedido a outro Órgão ou Entidade, o requisitado de outro Órgão ou Entidade, assim como o nomeado para o exercício de cargo comissionado sem vínculo efetivo com o Serviço Público.

**Art. 2º** A avaliação terá como foco o resultado final do trabalho desenvolvido pelo servidor avaliado.

**Art. 3º** O Programa de Avaliação de Desempenho do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região – PAD TRT5 – será constituído de dois módulos, a saber:

- I – módulo de Avaliação de Desempenho para efeito de estágio probatório;
- II – módulo de Avaliação Permanente de Desempenho Funcional.

Parágrafo único. O programa a que se refere este ato será implementado, coordenado e desenvolvido pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos/Seção de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório (DDRH/SADEP).

**Art. 4º** O resultado das avaliações será homologado pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª. Região.

Parágrafo único. A Presidência do Tribunal poderá delegar a atribuição de que trata o presente artigo, de acordo com o que prevê o Regimento Interno deste Tribunal.

**Art. 5º** Os procedimentos do Programa de Avaliação de Desempenho do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região – PAD TRT5 – serão cadastrados e tramitados em módulos do sistema informatizado de recursos humanos deste Órgão, geridos pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos/Seção de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório (DDRH/SADEP).

§ 1º As senhas individuais para acesso ao sistema informatizado funcionarão como assinatura eletrônica para todo o processo avaliativo, devendo ser mantidas em sigilo e ficando cada servidor responsável por quaisquer atos praticados mediante o seu uso.

§ 2º As informações registradas no sistema eletrônico ficarão disponíveis para consulta e impressão, a qualquer tempo, pelas partes diretamente envolvidas no processo avaliativo.



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

**Art. 6º** A responsabilidade pelo acompanhamento e pela avaliação de desempenho do servidor será do titular do cargo de chefia a quem estiver diretamente subordinado, ou, em seu impedimento, do substituto legal ou eventual.

§ 1º Caberá ao Desembargador Presidente do Tribunal a avaliação de desempenho do Assessor-Chefe da Presidência, Diretor do Órgão de Controle Interno, Diretor Geral, Secretário Geral da Presidência, Diretor da Secretaria Geral do Tribunal Pleno e do Órgão Especial.

§ 2º Caberá aos Desembargadores do Tribunal a avaliação de desempenho de seus Assessores–Chefe e Chefes de Gabinete.

§ 3º Caberá ao Desembargador que presidir Seção ou Turma a avaliação de desempenho do ocupante de cargo de Diretor da respectiva Secretaria.

§ 4º Caberá ao Desembargador ocupante do cargo de Diretor da Escola Judicial a avaliação de servidor que estiver sob sua subordinação.

§ 5º Caberá ao Secretário Geral da Presidência a avaliação dos ocupantes de cargos de Diretor das Secretarias vinculadas à Presidência.

§ 6º Caberá ao Juiz Titular de Vara do Trabalho a avaliação de desempenho do Diretor de Secretaria e Chefe de Gabinete da Vara de sua titularidade, ou, em sua ausência, ao seu substituto, observados os requisitos regulamentados nesta Resolução.

§ 7º A chefia intermediária, se houver, deverá participar do processo avaliativo, auxiliando no fornecimento de subsídios necessários ao acompanhamento e avaliação do servidor.

§ 8º Pode o Avaliador delegar a seu adjunto ou substituto legal a avaliação do servidor que esteja sob as ordens diretas destes.

§ 9º O Avaliador que se considerar suspeito para realizar a avaliação que lhe incumbe e não puder delegá-la ao seu substituto legal ou eventual oficiará à SADEP/DDRH, comunicando-a do fato, até o décimo dia útil após findo o respectivo período avaliativo.

§ 10 Na hipótese do parágrafo 9º cumprirá a SADEP/DDRH providenciar a designação de outro avaliador.

§ 11 A Seção de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório SADEP informará à Presidência deste Tribunal os nomes dos Avaliadores que descumpriram os critérios e prazos previstos nesta Resolução, com vista à apuração de falta funcional, em conformidade com a Lei n. 8.112/90.

**Art. 7º** O processo de acompanhamento e avaliação de desempenho se desenvolverá de acordo com as seguintes etapas:

I – planejamento e orientação;

II – observação do desempenho;

III – implementação de ações de estímulo e de remoção de fatores comprometedores do desenvolvimento do servidor;



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

IV – entrevista para auto-avaliação do servidor, avaliação pela chefia, levantamento de fatores intervenientes do desempenho e planejamento de ações para aprimoramento do desenvolvimento do servidor;

V – formalização da avaliação de desempenho e do acompanhamento no sistema eletrônico.

Parágrafo único. A entrevista de que trata o inciso IV deste artigo deverá ser conduzida pelo Avaliador com o propósito de discutir o desempenho do servidor em cada fator e quesito avaliado, de diagnosticar problemas e de propor soluções.

**Art. 8º** Periodicamente, o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos promoverá treinamento técnico específico sobre o Programa de Avaliação de Desempenho do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região – PAD TRT5 – destinado aos novos Avaliadores, com a finalidade de orientar-lhes sobre sua operacionalização e de assegurar a uniformidade de procedimentos e critérios.

§ 1º Não havendo previsão imediata de treinamento específico, o novo Avaliador será orientado por meio de manual e contatos com a SADEP.

§ 2º O treinamento de que cuida o *caput* deste artigo integrará o número de horas-aula de capacitação previsto no art. 5º do Anexo III desta Resolução.

**Art. 9º** O servidor avaliando deverá participar ativamente do processo de avaliação do seu desempenho, intervindo no planejamento e definição de metas e preenchendo os formulários apropriados.

**Art. 10** Conforme previsto no art. 1º, parágrafo único, os servidores do quadro de pessoal deste Regional cedidos a outros órgãos, serão avaliados de acordo com as disposições desta Resolução.

§ 1º A chefia imediata do servidor cedido no órgão requisitante será orientada sobre os procedimentos de Avaliação de Desempenho em vigor no TRT 5ª Região pela SADEP, que, também, disponibilizará o manual de instruções e os formulários necessários à avaliação, no sítio deste Regional, para preenchimento, impressão e devolução no prazo definido de acordo com o lote avaliativo a que pertence o Avaliando.

§ 2º Ocorrendo substituição da sua chefia imediata, o servidor cedido deverá comunicar o fato, por escrito, ao DDRH/SADEP do TRT 5ª Região, que adotará as providências que lhe incumbe, segundo disposição do parágrafo anterior.

§ 3º A SADEP deverá oficiar ao órgão requisitante, 60 dias antes do término do período avaliativo, ratificando a obrigatoriedade do preenchimento e envio dos formulários de avaliação, disponíveis no sítio deste Tribunal, no *link* DDRH/Avaliação de Desempenho.

§ 4º O servidor que estiver em estágio probatório não será provisoriamente lotado em outro órgão público sem que antes tenha participado do treinamento sobre Avaliação de Desempenho para Estágio Probatório.

§ 5º A renovação de cedência de servidor dependerá do cumprimento dos critérios e prazos do Programa de Avaliação de Desempenho do TRT da 5ª Região.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

## SEÇÃO II

### DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 11** Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho, que será constituída por cinco membros efetivos, cada um dos quais representando: a Secretaria de Recursos Humanos, o Serviço de Pessoal, a Seção de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório (SADEP), a Área Judiciária e a Área Administrativa.

§ 1º Respeitadas as representações referidas no *caput*, cada um dos membros efetivos terá um suplente.

§ 2º Os servidores integrantes da Comissão de Avaliação de Desempenho darão prioridade às atribuições desta, ainda que com prejuízo das atividades dos seus setores de lotação.

**Art. 12** A Presidência do Tribunal, mediante sugestão do DDRH, designará os membros efetivos e os suplentes da Comissão de Avaliação de Desempenho, indicando, dentre os membros efetivos, o seu Coordenador e o substituto deste entre os suplentes.

§ 1º Ao menos dois dos membros efetivos e dois dos suplentes da Comissão serão bacharéis em Direito.

§ 2º Cumpre ao Coordenador distribuir as tarefas equitativamente entre todos os membros da Comissão.

**Art. 13** Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I – proceder à Avaliação Especial de Desempenho, obrigatória à aquisição de estabilidade pelo servidor em estágio probatório;

II – apreciar as avaliações dos servidores em estágio probatório, efetivos, ocupantes de cargos em comissão ou exercentes de funções comissionadas, bem como os provisoriamente lotados no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, que tenham resultado insatisfatório;

III – apreciar os recursos interpostos pelos servidores avaliados;

IV – emitir parecer conclusivo sobre as matérias de sua competência, apresentando proposta de homologação das avaliações apreciadas;

V – encaminhar, no prazo de 90 dias, salvo o disposto no art. 44, toda a matéria apreciada para ciência da Secretaria de Recursos Humanos e da Diretoria Geral e ulterior deliberação pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região;

VI - registrar, no Sistema de Acompanhamento e Movimentação de Processos Administrativos, todos os atos praticados nos expedientes e processos de avaliação submetidos à sua apreciação.

Parágrafo único. Na impossibilidade de cumprimento do prazo previsto no inciso V deste artigo, o Coordenador da Comissão de Avaliação de Desempenho deverá certificar, nos autos, os motivos do atraso, submetendo a justificativa à deliberação pela Presidência, em, no máximo, 30 dias.



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

**Art. 14** As propostas de homologação das avaliações, apresentadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho informarão as situações que, nos termos do art. 60 desta Resolução Administrativa, configurem hipóteses de perda de função comissionada ou cargo de confiança, e aquelas em que os servidores referidos no art. 1º, § 4º, do Anexo II tenham obtido resultado insatisfatório, indicando, ainda, as pontuações obtidas nos eventos de capacitação, definidos no art. 5º do Anexo III desta Resolução.

**Art. 15** As reuniões da Comissão de Avaliação de Desempenho serão realizadas com, no mínimo, três de seus membros.

Parágrafo único. O quorum de deliberação sobre a avaliação de desempenho com o resultado insatisfatório dos servidores em estágio probatório, dos que tenham direito a movimentação de carreira e dos que exercem função comissionada ou cargo de confiança contará, necessariamente, com o representante da SADEP e um bacharel em Direito.

**Art. 16** A Comissão de Avaliação de Desempenho ouvirá os Avaliados, os Avaliadores e quaisquer outros profissionais que julgue necessário para esclarecimento de fatos referentes às avaliações realizadas, aos recursos interpostos e a outros expedientes pertinentes às avaliações de desempenho.

### **SEÇÃO III**

#### **DO RECURSO CONTRA O RESULTADO DA AVALIAÇÃO**

**Art. 17** É facultado ao servidor avaliado que discordar do resultado de sua avaliação interpor recurso para a Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 1º O recurso, dirigido ao Departamento de Recursos Humanos, deverá ser a ele apresentado no prazo de dez dias da ciência do resultado da avaliação de desempenho pelo servidor no sistema informatizado.

§ 2º Devem ser apresentados recursos distintos para cada período avaliativo, com indicação expressa da irregularidade detectada na forma de avaliação e/ou a pontuação do fator da Ficha de Avaliação de Desempenho.

§ 3º A SADEP anexará as respectivas avaliações aos recursos interpostos, encaminhando-os à Comissão de Avaliação de Desempenho, até dois dias úteis após o recebimento.

§ 4º Avaliador e Avaliado terão vista do processo a qualquer tempo, devendo ser cientificados da decisão final da Presidência.

### **SEÇÃO IV**

#### **DA SEÇÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 18** Compete ao Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, por meio da Seção de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório – SADEP:



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

I – coordenar todos os procedimentos pertinentes ao processo de avaliação de desempenho de servidores, de acordo com o disposto nesta Resolução;

II – proceder à apuração e análise dos dados referentes às avaliações de desempenho dos servidores;

III – emitir parecer conclusivo sobre as Avaliações Permanentes de Desempenho Funcional com resultado satisfatório dos servidores que não fazem jus à promoção ou progressão, encaminhando os autos, com proposta de homologação, à Secretaria de Recursos Humanos e à Diretoria Geral, para ciência e ulterior deliberação pela Presidência;

IV – encaminhar à Secretaria de Recursos Humanos, em separado, a relação de servidores de que trata o art. 1º, § 4º do Anexo II, que, apesar de terem sido avaliados favoravelmente, não cumpriram a carga horária mínima de atividades de capacitação legalmente exigida para a promoção;

V – encaminhar à Comissão de Avaliação de Desempenho os resultados das avaliações dos servidores em estágio probatório para elaboração da Avaliação Especial de Desempenho, os resultados de avaliação permanente inferiores a 140 pontos e os recursos interpostos até dois dias úteis após o seu recebimento;

VI – destacar as hipóteses que configuram perda de função comissionada, cargo de confiança ou outras conseqüências funcionais previstas nesta Resolução, ao encaminhar as avaliações desfavoráveis dos servidores à Comissão de Avaliação de Desempenho;

VII – comunicar à Comissão de Avaliação de Desempenho a carga horária de atividades de capacitação averbada no Sistema de Recursos Humanos, ao encaminhar avaliação desfavorável de servidor passível de promoção.

## **SEÇÃO V**

### **DO SERVIÇO DE PESSOAL**

**Art. 19** Cabe ao Serviço de Pessoal:

I – manter o Sistema de Recursos Humanos atualizado quanto aos dados cadastrais dos servidores;

II – comunicar ao Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos as situações de cedência, redistribuição, ingresso de servidores requisitados, nomeação de servidores para cargo comissionado (CJ) que não possuam vínculo efetivo com o Serviço Público;

III – encaminhar ao Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos todo o material de avaliação de desempenho dos servidores requisitados recebidos dos respectivos órgãos de origem;

IV – avisar ao servidor que será cedido a outro órgão público da obrigatoriedade de contatar a SADEP para participar de treinamento de avaliação de desempenho, antes de sua cedência;





**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

V – colher, no ato da posse do servidor em estágio probatório cedido imediatamente a outro Órgão, o termo de recibo dos instrumentos de Avaliação de Desempenho do TRT da 5ª Região, se inviável sua participação em treinamento de Avaliação de Desempenho;

VI – instruir os autos ou o expediente de pedido de licença–capacitação com o resultado da avaliação de desempenho funcional referente ao último período avaliativo do servidor requerente.

## **SEÇÃO VI**

### **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA EFEITO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 20** O servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, fica sujeito a estágio probatório, durante o qual serão avaliadas sua aptidão e sua capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo, observados os fatores:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III – capacidade de iniciativa;

IV – produtividade (qualidade e quantidade);

V – responsabilidade.

Parágrafo único. Caberá à chefia imediata, em conformidade com a Instrução Normativa PR/SAF/GM n. 10 de 14/09/94, se julgar pertinente, eleger outros fatores relevantes ao desempenho do cargo na unidade específica onde o Avaliando terá exercício durante o estágio probatório.

**Art. 21** O estágio probatório terá duração de 36 (trinta e seis) meses.

**Art. 22** Os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo participarão de treinamento sobre avaliação de desempenho promovido pelo DDRH/SADEP, preferencialmente, antes do início de suas atividades laborais.

§ 1º O módulo de Avaliação de Desempenho para servidores constará, preferencialmente, do Treinamento de Integração.

§ 2º O treinamento deverá esclarecer a missão do TRT 5ª Região, informar detalhadamente sobre o Programa de Avaliação de Desempenho – PAD TRT5 – e enfatizar o papel e a responsabilidade do servidor quanto ao seu próprio desempenho e ao reflexo no resultado do trabalho de sua unidade de lotação e na imagem da Instituição.

§ 3º Na hipótese de o servidor nomeado residir nesta capital, o exercício poderá ter início, a critério da Administração, em data coincidente com a do Treinamento de Integração/Avaliação de Desempenho.



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

**Art. 23** A Avaliação de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório será realizada mediante os seguintes instrumentos, disponibilizados no sistema informatizado de Recursos Humanos, módulo “estágio probatório”:

- I – Plano Individual de Trabalho (PIT);
- II – Relatório de Acompanhamento;
- III – Ficha Avaliativa;
- IV – Auto-avaliação;
- V – Avaliação do Processo.

**Art. 24** O Avaliador deverá, ao receber o novo servidor e antes de proceder ao preenchimento do PIT:

- I – esclarecer a missão da unidade para a consecução dos objetivos organizacionais;
- II – informar sobre as normas e os regulamentos internos vigentes;
- III – indicar as tarefas que serão objeto da avaliação do servidor no período que se inicia;
- IV – discutir suas expectativas quanto ao desempenho do servidor e estabelecer os critérios para avaliação de sua produtividade;
- V – informar sobre o reflexo do desempenho do servidor nos resultados da unidade e na imagem da organização;
- VI – informar os recursos disponíveis para a realização do trabalho.

**Art. 25** A cada período avaliativo, a chefia imediata preencherá, juntamente com o servidor, no Módulo de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório *on line*, até dez dias úteis após o início do período, o Plano Individual de Trabalho (PIT), estabelecendo as atividades a serem desenvolvidas pelo servidor, as metas a serem atingidas, os fatores de avaliação porventura utilizados, além daqueles obrigatórios por força de lei, a descrição conceitual relativa a cada fator e o seu respectivo peso.

§ 1º O peso atribuído a cada fator de avaliação, em cada período avaliativo, deve variar numa escala de zero a dez, totalizando dez pontos.

§ 2º O Plano Individual de Trabalho (PIT) pode ser alterado, preferencialmente, até a metade do período avaliativo, pelo Avaliador com a participação do Avaliado, para ajustar-se às novas necessidades do serviço ou aprimorar sua coerência e consistência interna.

**Art. 26** Para o Estágio Probatório será contado o tempo de efetivo exercício no cargo, não sendo computável:

- I – o tempo de serviço prestado, a título provisório ou não, em qualquer outra função ou cargo;
- II – o tempo de serviço prestado, sob qualquer vínculo, a outra pessoa jurídica de direito público.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

~~Art. 27~~ O Estágio Probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos a seguir relacionados: *(Artigo alterado pela RA nº 0001/2009, disponibilizada no DJe TRT5 em 28.01.2009, página 1)*

~~I~~ — licença por motivo de doença em pessoa da família;

~~II~~ — licença por motivo de afastamento do cônjuge;

~~III~~ — licença para atividade política;

~~IV~~ — afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere;

~~V~~ — afastamento para participar em curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal;

~~VI~~ — licenças gestante e adotante;

~~VII~~ — licença para tratamento da própria saúde ocorrida durante qualquer um dos períodos avaliativos mencionados no art. 29 quando configurada inviabilidade de avaliação por inexistência do mínimo de 60 dias de efetivo exercício exigidos por esta Resolução, sob subordinação do mesmo avaliador;

~~VIII~~ — faltas injustificadas.

~~Parágrafo único.~~ A contagem do tempo de exercício será retomada a partir do término dos impedimentos previstos nos incisos deste artigo, aproveitando-se o período que antecedeu o afastamento.

**Art. 27** O Estágio Probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos a seguir relacionados:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família;

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge;

III - licença para atividade política;

IV - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere;

V - afastamento para participar em curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal;

VI - licença para tratamento da própria saúde ocorrida durante qualquer um dos períodos avaliativos mencionados no art. 29 quando configurada inviabilidade de avaliação por inexistência do mínimo de 60 dias de efetivo exercício exigidos por esta Resolução, sob subordinação do mesmo avaliador;

VII - faltas injustificadas.



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

§ 1º A contagem do tempo de exercício será retomada a partir do término dos impedimentos previstos nos incisos deste artigo, aproveitando-se o período que antecedeu o afastamento.

§ 2º Quando o servidor permanecer afastado ou licenciado por período, corrido ou interpolado, superior a dois terços de determinada etapa de avaliação, suprimir-se-á a respectiva etapa.

§ 3º Nos casos previstos no parágrafo anterior, o cálculo do resultado final da avaliação de que trata o art. 39 desta Resolução será efetuado utilizando-se a média ponderada das pontuações obtidas pelo servidor nas etapas restantes.

§ 4º Deverão ser revistos pelo SADEP o estágio probatório das servidoras que gozaram licença gestante ou adotante e tiveram os respectivos períodos prorrogados, durante a vigência da RA 29/2007.

**Art. 28** A Avaliação de Desempenho do servidor em Estágio Probatório terá por base o acompanhamento diário, com apurações periódicas e avaliação final, que consistirá da consolidação das avaliações parciais.

**Art. 29** As avaliações periódicas de que trata o artigo anterior serão realizadas em três etapas distintas e sucessivas que, a partir do início do exercício do cargo, ocorrerão no:

I – décimo mês;

II – 20º mês;

III – 30º mês.

**Art. 30** O acompanhamento do desempenho do servidor em estágio probatório continua entre os 31º e 36º meses de efetivo exercício, cumprindo à sua chefia imediata officiar à Comissão de Avaliação de Desempenho, comunicando-lhe as seguintes ocorrências:

I - prática de ato tipificado como falta funcional nos artigos 116 e 117 da Lei n. 8.112/90;

II - prática de atos que, não estando enquadrados no inciso anterior, sejam relevantes para a elaboração da Avaliação Especial de Desempenho indispensável para a aquisição de estabilidade.

**Art. 31** Ocorrendo mudança de lotação do servidor avaliando, a chefia a que esteve subordinado por, no mínimo, 60 dias deverá proceder à sua avaliação no prazo máximo de três dias úteis, a contar da data da remoção.

§ 1º Nesta hipótese, o resultado final da avaliação do período avaliativo corresponderá à média ponderada das notas atribuídas nas avaliações parciais, tomando-se por peso o número de dias em que houve avaliação e desprezando-se os períodos inferiores ao mínimo exigido.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

§ 2º Não sendo atendida a exigência de acompanhamento do desempenho do avaliando em efetivo exercício pela chefia por, no mínimo, 60 dias, o peso correspondente ao período avaliativo em questão deverá ser desconsiderado no cálculo da média final.

**Art. 32** O Avaliador que for exonerado do cargo ou função de confiança, independentemente de sua nova lotação e atribuições, procederá, no prazo máximo de três dias, à avaliação dos servidores que tenham ficado sob a sua subordinação por, no mínimo, 60 dias.

**Art. 33** Configuradas as hipóteses descritas nos artigos 31 e 32, o novo chefe deverá comunicá-la de imediato à SADEP e, caso não o tenha feito, participará de Treinamento para Avaliadores. Na impossibilidade justificada de participação no treinamento ou ausência de cursos programados para o período, o novo Avaliador receberá o Manual de Avaliação de Desempenho para Estágio Probatório da Seção de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório - SADEP.

**Art. 34** O Avaliador e o Avaliando poderão, a qualquer tempo, solicitar à SADEP que intermedeie a relação, fornecendo orientação ou intervindo tecnicamente para a melhoria do desempenho do servidor.

**Art. 35** A Ficha Avaliativa deverá ser preenchida no Programa de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório *on line*, até dez dias úteis após o término do prazo definido para cada período avaliativo, devendo o Avaliador informar ao servidor avaliado, imediatamente, para que este tome ciência da sua avaliação.

§ 1º Ao final de cada período avaliativo, a chefia imediata conferirá tantas notas de desempenho quantos forem os fatores de avaliação considerados no período específico, variando as notas de zero a dez.

§ 2º Ao final de cada período avaliativo, a chefia imediata deverá justificar o acréscimo de outros fatores acrescidos aos obrigatórios, bem como propor medidas necessárias à melhoria do desempenho do servidor.

§ 3º Informado da finalização do processo avaliativo, deverá o Avaliado, no prazo de dez dias corridos, tomar ciência de sua avaliação no Sistema informatizado de Recursos Humanos.

§ 4º O descumprimento do prazo previsto no § 3º deste artigo determinará o adiamento dos efeitos financeiros dos respectivos atos de progressão, que serão adiados para a data da efetiva ciência no Sistema Informatizado de Avaliação de Desempenho.

**Art. 36** No 31º mês de exercício do servidor em estágio probatório, concluídas todas as etapas de avaliação de desempenho referidas no art. 29, a SADEP emitirá no sistema *on line* Síntese da Avaliação, contendo a média final para impressão e juntada aos autos do processo de avaliação, que será remetido à Comissão de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. Caso não tenha sido realizada alguma das etapas de avaliação de desempenho ou o processo não esteja concluído por falta de oportuna



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

ciência da avaliação pelo servidor avaliado, a SADEP deverá certificar os fatos e remeter os autos à Presidência do TRT da 5ª Região para deliberação.

**Art. 37** A nota de desempenho global do servidor corresponderá à média ponderada dos resultados obtidos nas três avaliações parciais, observando-se a seguinte distribuição de pesos:

I – a avaliação referente ao primeiro período corresponderá a peso dois e meio;

II – a avaliação referente ao segundo período corresponderá a peso três e meio;

III – a avaliação referente ao terceiro período corresponderá a peso quatro.

**Art. 38** A pontuação máxima a ser alcançada em cada uma das avaliações parciais é de dez pontos.

**Art. 39** Para efeito de aprovação no estágio probatório, o servidor deverá obter média global mínima de sete pontos, equivalente a 70% da nota máxima admitida.

**Art. 40** Insatisfatório o resultado da avaliação e/ou havendo recurso, a SADEP encaminhará à Comissão de Avaliação de Desempenho todos os instrumentos previstos no art. 23, referentes às avaliações parciais realizadas.

## **SEÇÃO VII**

### **DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO PARA AQUISIÇÃO DE ESTABILIDADE**

**Art. 41** A Avaliação Especial de Desempenho prevista no § 4º do artigo 41 da Constituição Federal, de competência da Comissão de Avaliação de Desempenho, consiste na análise criteriosa das avaliações parciais de desempenho do servidor em estágio probatório e do resultado final obtido nos termos dos artigos 29 e 42.

Parágrafo único. A Comissão analisará o parecer emitido na síntese da avaliação pela SADEP e, se necessário, procederá à nova apuração dos dados que constam dos instrumentos preenchidos pelo Avaliador e pelo Avaliado.

**Art. 42** A Comissão de Avaliação de Desempenho, à vista das informações referidas no art. 30, deliberará sobre a possibilidade de desconsiderar a avaliação periódica realizada no 30º mês de exercício, solicitando à chefia imediata do servidor em estágio probatório que proceda à nova avaliação tendo por base o período do 20º mês ao 36º mês de exercício.

**Art. 43.** As Avaliações de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório que obtiveram resultado insatisfatório, independente de interposição de recurso, serão apreciadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho, que observará a pontuação obtida nos diversos períodos, a avaliação de todos os fatores, relatório de acompanhamento e demais instrumentos utilizados.



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

**Art. 44.** O parecer final da Comissão de Avaliação de Desempenho deverá ser encaminhado à Presidência do TRT da 5ª Região até 30 dias após o recebimento do expediente de avaliação do servidor.

Parágrafo único. O Coordenador da Comissão de Avaliação de Desempenho deverá certificar nos autos o motivo do descumprimento do prazo previsto no *caput*, submetendo a justificativa à deliberação pela Presidência do TRT da 5ª Região.

**Art. 45** A Avaliação Especial de Desempenho deverá ser submetida à homologação da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho quatro meses antes de término do período do estágio probatório, sem prejuízo da continuidade da apuração dos fatores avaliativos até o seu final, na forma do art. 30.

Parágrafo único. Ocorrendo as situações previstas nos artigos 30 e 42, as declarações de aprovação do servidor no estágio probatório e de estabilidade no cargo ficarão suspensas até a decisão final do processo ou da nova avaliação.

**Art. 46** Concluído o período de estágio probatório, caberá à Presidência do Tribunal julgar o parecer final da Comissão de Avaliação de Desempenho.

**Art. 47** Do ato de homologação do resultado da Avaliação Especial de Desempenho decorrerá:

I – a estabilidade no cargo, em caso de aprovação;

II – a exoneração do cargo, no caso de servidor não-estável que não alcançar a pontuação mínima prevista no art. 39 desta Resolução, na forma do art. 34, parágrafo único, inciso I, da Lei n. 8.112/90;

III – a recondução ao cargo anteriormente ocupado, no caso de servidor estável no serviço público federal que não alcançar a pontuação mínima prevista no art. 39 desta Resolução, na forma do art. 29, inciso I, da Lei n. 8.112/90.

## **SEÇÃO VIII**

### **DA AVALIAÇÃO PERMANENTE DE DESEMPENHO FUNCIONAL**

**Art. 48** A Avaliação Permanente de Desempenho Funcional terá por finalidade aferir, anualmente, o desempenho dos servidores estáveis, ainda que cedidos a outros órgãos.

**Art. 49** Os servidores requisitados de outros órgãos e os ocupantes de cargo comissionado sem vínculo com o Serviço Público serão avaliados, anualmente, conforme prevê o artigo 1º, parágrafo único, desta Resolução, de conformidade com as disposições de avaliação permanente de desempenho funcional de que trata a presente seção.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho promovida pelo órgão de origem do servidor requisitado não substitui a regulamentada por esta Resolução.

**Art. 50** As Avaliações Permanentes de Desempenho Funcional serão efetuadas em quatro lotes distintos, que serão concluídos nos meses de janeiro, abril,



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

julho e outubro, abrangendo o desempenho do servidor avaliando, no curso dos 12 meses imediatamente anteriores.

§ 1º O primeiro lote avaliativo abrange o período de 1º de novembro de um ano a 31 de outubro do ano seguinte, inclusive, compreendendo os servidores cuja data de exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região tenha ocorrido nos meses de dezembro, janeiro e fevereiro.

§ 2º O segundo lote avaliativo abrange o período de 1º de fevereiro de um ano a 31 de janeiro do ano seguinte, inclusive, compreendendo os servidores cuja data de exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região tenha ocorrido nos meses de março, abril e maio.

§ 3º O terceiro lote avaliativo abrange o período de 1º de maio de um ano a 30 de abril do ano seguinte, inclusive, compreendendo os servidores cuja data de exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região tenha ocorrido nos meses de junho, julho e agosto.

§ 4º O quarto lote avaliativo abrange o período de 1º de agosto de um ano a 31 de julho do ano seguinte, inclusive, compreendendo os servidores cuja data de exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região tenha ocorrido nos meses de setembro, outubro e novembro.

**Art. 51** Os servidores que, dentro do período avaliativo, não completarem seis meses, consecutivos ou não, de efetivo exercício, somente serão avaliados na data padrão subsequente do seu respectivo lote.

**Art. 52** O servidor que, em um mesmo período avaliativo, houver trabalhado sob subordinação direta de mais de uma chefia será avaliado por aquelas a quem esteve subordinado por um período mínimo de 90 dias, e o resultado final da avaliação corresponderá à média ponderada das avaliações realizadas, tomando-se por peso o número de dias em que ficou subordinado a cada Avaliador.

**Art. 53** A Avaliação Permanente de Desempenho Funcional será realizada mediante os seguintes instrumentos, do módulo "Avaliação de Desempenho", disponibilizados no Sistema informatizado de Recursos Humanos:

- I – Plano de Ação;
- II – Relatório de Acompanhamento;
- III – Ficha Avaliativa;
- IV – Auto-avaliação;
- V – Avaliação do Processo.

§ 1º A definição de metas do Plano de Ação deverá ser realizada no sistema eletrônico pelo Avaliador juntamente com o Avaliando, até o décimo dia útil após o início do período avaliativo.

§ 2º O Relatório de Acompanhamento do Plano de Ação deverá ser preenchido no sistema eletrônico pelo Avaliador quando forem detectados problemas no





PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

decorrer do período avaliativo que possam estar afetando negativamente o desempenho do servidor, apontando propostas de solução e descrevendo a sua implementação.

§ 3º A Ficha Avaliativa deverá ser preenchida até o décimo dia útil após o vencimento do período avaliativo.

§ 4º A Avaliação do Processo e a Auto-Avaliação do Servidor deverão ser preenchidas no Sistema informatizado após a ciência do resultado da avaliação.

**Art. 54** Os fatores avaliativos têm pesos diferenciados por grupos de servidores, tomando como base os critérios: Tipo de atividade, Área de lotação e Cargo, conforme tabela de grupos divulgada pela SADEP.

Parágrafo único. A mudança de atribuições que implique alteração do grupo de que trata o *caput* deste artigo será comunicada de imediato pelo Avaliador à SADEP para as providências cabíveis.

**Art. 55** A média final de cada avaliação será obtida pela utilização da tabela padrão de pesos por grupo de atividades/área de lotação referida no artigo anterior.

**Art. 56** A pontuação máxima a ser alcançada na avaliação é de 200 pontos.

**Art. 57** A pontuação mínima para o desempenho ser considerado satisfatório é de 140 pontos, o que equivale a 70% da pontuação máxima da avaliação.

§ 1º O servidor de que cuida o art. 1º, § 5º, do Anexo II desta Resolução que obtiver pontuação entre 140 e 200 pontos, passará para o padrão imediatamente superior da sua carreira mediante Ato da Presidência do Tribunal.

§ 2º O servidor de que cuida o art. 1º, § 4º do Anexo II desta Resolução, que obtiver pontuação entre 140 e 200 pontos e que comprovar, no curso do período avaliativo que antecede a mudança de classe, a participação em eventos de capacitação conforme critérios estabelecidos nesta Resolução, será promovido ao primeiro padrão da classe seguinte.

§ 3º Os Atos de movimentação editados pela Presidência do Tribunal produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente aos 12 meses de efetivo exercício, contados da concessão da última movimentação do servidor, ressalvadas as hipóteses previstas nesta Resolução.

**Art. 58** O servidor avaliado terá dez dias, contados do término do prazo para conclusão de sua avaliação pelo Avaliador e conforme definição do art. 50 desta Resolução, para tomar ciência de sua avaliação de desempenho no sistema eletrônico.

**Art. 59** O descumprimento do prazo de que cuida o artigo anterior determinará o adiamento dos efeitos financeiros do ato de movimentação, que coincidirá com o da data da ciência no Sistema Informatizado de Avaliação de Desempenho.

**Art. 60** Serão exonerados das funções ou cargos de confiança que ocupam:

I - o servidor lotado provisoriamente neste Tribunal que não atinja a pontuação considerada satisfatória;



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

II - o servidor efetivo, requisitado ou sem vínculo com o serviço público, que obtenha resultado insatisfatório em duas avaliações consecutivas.

§ 1º O servidor dispensado de função comissionada ou cargo em comissão em razão do resultado insatisfatório na avaliação de desempenho poderá ser novamente designado para exercê-los, se obtiver resultado satisfatório na avaliação seguinte.

§ 2º Não será concedida licença para capacitação ao servidor que tenha obtido resultado insatisfatório no período avaliativo anterior.

## **SEÇÃO IX**

### **DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**Art. 61** As Avaliações Permanentes de Desempenho Funcional iniciadas no ano de 2005 continuam regidas pelas disposições da RA-41/2000.

**Art. 62** As Avaliações Permanentes de Desempenho Funcional iniciadas em 2006 tiveram duração excepcional como a seguir determinado:

I - o primeiro lote avaliativo abrangeu o período de 1º de junho de 2006 a 30 de outubro de 2006, inclusive;

II - o segundo lote avaliativo abrangeu o período de 1º de junho de 2006 a 31 de janeiro de 2007, inclusive;

III - o terceiro lote avaliativo abrangeu o período de 1º de setembro de 2006 a 30 de abril de 2007, inclusive;

VI - o quarto lote avaliativo abrangerá o período de 01 de dezembro de 2006 a 31 de julho de 2007.

Parágrafo único. Como conseqüência da redução do período de avaliação referido no *caput*, os prazos de que cuidam os artigos 51 e 52 ficam respectivamente reduzidos para quatro meses e 60 dias.

**Art. 63** A avaliação de desempenho para efeito de estágio probatório dos servidores que ingressaram no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região em data anterior à publicação desta Resolução observará os períodos e pesos previstos na Resolução Administrativa n. 26, publicada no Diário Oficial do dia 11 de maio de 2006.

## **Anexo II**

### **REGULAMENTO DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

## **SEÇÃO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** Toda e qualquer movimentação do servidor na carreira dependerá do resultado das avaliações de desempenho de que trata a presente Resolução.



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

§ 1º O termo *movimentação* referido no *caput* deste artigo abrange atos de progressão e promoção.

§ 2º Progressão é a movimentação horizontal do servidor na carreira de um padrão para o seguinte, dentro de uma mesma classe, observados a periodicidade e os critérios definidos em Lei e nesta Resolução.

§ 3º Promoção é a movimentação vertical do servidor na carreira, do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observados a periodicidade e os critérios legais.

§ 4º Os servidores posicionados na Classe 'A', Padrão 5, ou na Classe 'B', Padrão 10, de suas carreiras têm direito à promoção.

§ 5º Os servidores que não estão posicionados nos padrões citados no parágrafo anterior têm direito à progressão funcional.

§ 6º Os servidores posicionados na Classe 'C', Padrão 15, das carreiras judiciárias não têm direito à movimentação.

§ 7º Os Atos de movimentação serão editados pela Presidência do Tribunal e produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente aos 12 meses de efetivo exercício, contados da concessão da última movimentação do servidor, salvo se configurada a hipótese prevista no parágrafo seguinte.

§ 8º O descumprimento do prazo de conclusão das avaliações periódicas de desempenho de que tratam os artigos 35, § 3º, e 58 do Anexo I decorrente da mora da ciência das avaliações pelo servidor avaliado determinará o adiamento dos efeitos financeiros dos respectivos atos de progressão, que coincidirão com a data da ciência no Sistema Informatizado de Avaliação de Desempenho.

**Art. 2º** O servidor em estágio probatório que, nas avaliações periódicas, obtenha pontuação entre sete e dez fará jus à progressão funcional, a qual ocorrerá anualmente na data em que completar o interstício de 12 meses de efetivo exercício no padrão em que estiver posicionado.

Parágrafo único. As progressões dos servidores em estágio probatório relativas aos padrões A2, A3 e A4 estão condicionadas, respectivamente, à aprovação nos três períodos avaliativos referidos no Anexo I - incisos I, II e III, do art. 29.

## **SEÇÃO II**

### **DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**Art. 3º** Atendidos os requisitos desta Resolução Administrativa e observado o quanto disposto no art. 63 do seu Anexo I, a progressão funcional de servidores em estágio probatório cujos interstícios de 12 meses de efetivo exercício tenham sido concluídos até 15 de dezembro de 2006 surtirá efeitos financeiros a partir desta data.

**Art. 4º** É assegurada a progressão funcional ao servidor que estiver em estágio probatório em 15/12/2006, observado o seguinte:



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

I – O servidor cumprirá as etapas de avaliação do estágio probatório regulamentadas no Anexo I desta Resolução, considerando-se para efeito de progressão funcional, a média das avaliações realizadas dentro de cada período de 12 meses.

II – Na hipótese do inciso anterior, o servidor com desempenho favorável será posicionado:

- a) no segundo padrão do cargo, se tiver 12 meses de efetivo exercício;
- b) no terceiro padrão do cargo, se tiver 24 meses de efetivo exercício;
- c) no quarto padrão do cargo, se tiver 36 meses de efetivo exercício.

### **Anexo III**

## **REGULAMENTO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PERMANENTE**

### **SEÇÃO I**

#### **DA SEÇÃO DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E CAPACITAÇÃO DE PESSOAL E DA SADEP**

**Art. 1º** Compete ao Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, por meio da Seção de Desenvolvimento Organizacional e Capacitação de Pessoal:

I – propiciar aos servidores em exercício no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª. Região, sempre que possível, a participação em eventos de capacitação, aperfeiçoamento e desenvolvimento, definidos no Programa de Capacitação;

II – verificar a compatibilidade da programação dos eventos ofertados com as diversas áreas e atividades da instituição e com a meta de melhoria da qualidade de vida dos servidores de seu quadro de pessoal;

III – promover, a cada biênio, curso de formação e/ou reciclagem para cargos e funções comissionadas de gerenciamento, de oficial de justiça, e anualmente para os de segurança com participação obrigatória dos respectivos destinatários;

IV – cadastrar, no sistema de RH, módulo “Capacitação”, eventos promovidos pelo DDRH ou por outras entidades nos quais tenha intermediado a participação de servidores desta Casa, inclusive com emissão de Plano de Treinamento e Desenvolvimento – PTD;

V – cadastrar no sistema de RH os eventos externos promovidos por outras entidades que foram custeados pelo próprio servidor, válidos para a reciclagem, para a promoção e para o Adicional de Qualificação proveniente de ações de treinamento, conforme definidos no *caput* do artigo 3º do Anexo III desta Resolução, mediante apresentação de comprovação e observados os requisitos legais;

VI – emitir e disponibilizar certificado de participação ou conclusão de curso aos servidores participantes de eventos de capacitação promovidos pelo DDRH,



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

observados os critérios de frequência e aprovação adotados pela Seção de Desenvolvimento Organizacional e Capacitação de Pessoal;

VII – emitir opinativo, atendendo a demanda da SADEP, para deliberação pela Presidência deste Regional, em caso de controvérsia quanto à adequação e validade de evento para fins de pontuação para promoção.

Parágrafo único. Salvo por demanda da Escola Judicial, a obrigatoriedade da promoção pelo DDRH de reciclagem para Oficiais de Justiça restringe-se aos eventos de relacionamento interpessoal.

**Art. 2º** Compete ao Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, por meio da SADEP, certificar, com base em consulta ao banco de dados de eventos gerido pela Seção de Desenvolvimento Organizacional e Capacitação de Pessoal, a participação em ações de treinamento dos servidores passíveis de promoção, referidos no § 4º do art. 1º do Anexo II.

## **SEÇÃO II**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 3º** Para as finalidades previstas nesta Resolução, consideram-se eventos de capacitação cursos, ações e programas de treinamento, reciclagem, aperfeiçoamento e desenvolvimento que, de forma sistemática, por metodologia presencial ou à distância, possibilitam o desenvolvimento de competências para o cumprimento da missão institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.

**Art. 4º** A promoção dos servidores ocupantes de cargo efetivo do Quadro de Pessoal do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região dependerá cumulativamente da participação em eventos de capacitação, segundo os critérios estabelecidos nesta seção e do resultado obtido na Avaliação de Desempenho Funcional, regulamentada nesta Resolução.

Parágrafo único. Aplica-se o *caput* deste artigo aos servidores efetivos cedidos a outros órgãos ou entidades.

**Art. 5º** A promoção dos servidores mencionados no § 4º do art. 1º do Anexo II desta Resolução está condicionada à participação em eventos que totalizem 80 horas de aula, oferecidos preferencialmente por este Regional.

§ 1º Serão válidos, para efeito de pontuação, os eventos de capacitação concluídos durante o período de permanência na classe anterior àquela para a qual o servidor pretende ser promovido.

§ 2º Todos os eventos de capacitação custeados ou intermediados pela Administração são válidos para fins de promoção.

§ 3º Será aceita a participação em eventos externos não-previstos no parágrafo anterior, com carga horária mínima de oito horas, que versem sobre temas aplicáveis ao ambiente de trabalho, cumprindo ao DDRH, em caso de controvérsia, encaminhar opinativo à Diretoria Geral para deliberação.



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

§ 4º Para fins de verificação da compatibilidade de ação de treinamento com o Programa Permanente de Capacitação, o servidor poderá fazer consulta prévia à Administração, dirigindo petição ao DDRH, até trinta dias do início do respectivo evento, cumprindo a este Departamento elaborar opinativo que subsidiará a deliberação da Diretoria Geral.

**Art. 6º** O servidor passível de promoção que almejar a pontuação pela participação em eventos externos promovidos por outros órgãos ou entidades, referenciados no § 3º do artigo anterior, preencherá formulário em campo específico da *intranet* e apresentará o respectivo comprovante ao DDRH, até 15 dias do termo final do período avaliativo antecedente à mudança de classe.

**Art. 7º** É obrigatória a participação, a cada dois anos, de titulares de função comissionada de gerenciamento em curso de desenvolvimento gerencial promovido pelo Tribunal, sob pena de exoneração.

§ 1º. As ações de treinamento referidas no *caput* serão promovidas pelo Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos, com carga horária mínima de 40 horas e conteúdo que mescle teoria e prática.

§ 2º. Em caso de inviabilidade devidamente justificada de participação em eventos previstos no *caput* deste artigo, o ocupante de função ou cargo de gerenciamento deverá apresentar comprovação de sua participação em evento equivalente oferecido por entidade externa, acompanhado do seu conteúdo programático para análise e validação pelo DDRH.

### SEÇÃO III

#### DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

**Art. 8º** A exigência da carga horária mínima de participação em eventos de capacitação para fins de promoção não se aplica ao servidor que, à época da publicação desta Resolução, esteja posicionado no último padrão das classes A e B, sendo-lhe suficiente comprovar a participação em um único evento de capacitação, ainda que realizado em momento anterior à instituição do Programa de Capacitação.

**Art. 9º** No primeiro quinquênio de vigência desta Resolução, a carga horária referente à participação em eventos de capacitação exigida do servidor passível de promoção que, em 15/12/2006, não estivesse posicionado nos padrões A1 ou B6, será proporcional à quantidade de anos que ainda permanecer na classe, desconsiderando-se, nessa contagem, os períodos iguais ou inferiores a seis meses, conforme demonstrado abaixo:

*(Tabela retificada pela RA nº 0029/2007, disponibilizada no DJe TRT5 em 25.03.2008, página 2)*

<del>Período de permanência do servidor na classe anterior à promoção</del>	Carga horária exigida
---	-----------------------



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial

De 1 ano até 1 ano e 6 meses	16 horas
De 1 ano e 7 meses até 2 anos e 6 meses	32 horas
De 2 anos e 7 meses até 3 anos e 6 meses	48 horas
De 3 anos e 7 meses até 4 anos e 6 meses	64 horas
De 4 anos e 7 meses até 5 anos	80 horas

Período de permanência do servidor na classe anterior à promoção	Carga horária exigida
De 6 meses e 1 dia até 1 ano	8 horas
De 1 ano e 1 dia até 1 ano e 6 meses	16 horas
De 1 ano, 6 meses e 1 dia até 2 anos e 6 meses	32 horas
De 2 anos, 6 meses e 1 dia até 3 anos e 6 meses	48 horas
De 3 anos, 6 meses e 1 dia até 4 anos e 6 meses	64 horas
De 4 anos, 6 meses e 1 dia até 5 anos	80 horas

**Art. 10** Os servidores ocupantes de função comissionada de natureza gerencial que não tiverem participado de curso de desenvolvimento gerencial oferecido pelo órgão deverão fazê-lo no prazo de um ano da publicação desta Resolução, sob pena de exoneração.

#### ~~Anexo IV~~

#### ~~REGULAMENTO DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO~~

~~(Anexo revogado pelo Ato nº 0072/2018, disponibilizado no DJe TRT5 em 05.03.2018, página 2)~~

#### ~~SEÇÃO I~~

#### ~~DISPOSIÇÕES GERAIS~~

~~**Art. 1º** O Adicional de Qualificação — AQ — destina-se aos servidores das carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário da União, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento e cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse dos órgãos do Poder Judiciário da União e no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, observando-se os critérios e procedimentos estabelecidos nesta Resolução.~~

~~**Art. 2º** As áreas de interesse do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região são aquelas áreas de conhecimento que promovem o cumprimento de sua missão~~



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

~~institucional, direta ou indiretamente, ao contribuir para o crescimento profissional do servidor e para o desenvolvimento organizacional.~~

~~§ 1º A concessão de adicional não implica direito do servidor ao exercício de atividades vinculadas à capacitação.~~

~~§ 2º O servidor cedido não perceberá o adicional durante o afastamento, salvo na hipótese de cessão para órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário da União e da administração pública direta do Poder Executivo Federal, na condição de optante pela remuneração do cargo efetivo.~~

~~**Art. 3º** Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente mais de um percentual por titulação de doutorado, mestrado e especialização.~~

~~Parágrafo único. O adicional de 1% decorrente de ações de treinamento previsto no inciso V do art. 15 da Lei n. 11.416/2006 poderá ser percebido cumulativamente com um daqueles previstos no *caput* deste artigo.~~

~~**Art. 4º** Os percentuais do Adicional de Qualificação incidirão sobre os valores constantes do Anexo IX da Lei n. 11.416/2006, observado quanto aos efeitos financeiros, o disposto nos artigos 6º, 7º, 8º, 9º, 10 e 13 da seção seguinte, vedado, em qualquer caso, o pagamento do adicional com efeitos anteriores a 1º de junho de 2006.~~

## SEÇÃO II

### DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO DECORRENTE DE CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO

~~**Art. 5º** O Adicional de Qualificação decorrente de cursos de especialização, de mestrado ou de doutorado, como prevê a Lei n. 11.416/2006, é devido nos seguintes percentuais incidentes sobre o respectivo vencimento básico:~~

~~I — 12,5%, em se tratando de doutorado;~~

~~II — 10%, em se tratando de mestrado;~~

~~III — 7,5%, em se tratando de especialização.~~

~~Parágrafo único. Somente serão aceitos cursos de especialização com duração de, no mínimo, 360 horas.~~

~~**Art. 6º** O adicional é devido a partir da comprovação da conclusão do curso junto ao Serviço de Pessoal, atendidos os requisitos previstos nesta Resolução.~~

~~§ 1º A comprovação da realização do curso referida no *caput* deste artigo será precedida de preenchimento eletrônico de formulário próprio pelo servidor interessado.~~

~~§ 2º A comprovação far-se-á mediante entrega de cópia do certificado de conclusão da especialização, de diploma de mestrado ou doutorado, devidamente autenticados, podendo a autenticação ser feita pelo Serviço de Pessoal quando do recebimento da cópia à vista do original.~~

~~§ 3º Não serão aceitas declarações ou certidões de conclusão de curso.~~





PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

~~§ 4º Os certificados ou diplomas deverão ser expedidos por universidades ou, se por instituições não universitárias, com o respectivo registro em universidade indicada pelo Conselho Nacional de Educação.~~

~~§ 5º O curso e a instituição de ensino devem ser reconhecidos pelo Ministério da Educação, na forma da legislação específica.~~

~~§ 6º Os certificados ou diplomas de cursos de pós-graduação custeados total ou parcialmente por este Regional deverão ser entregues pelo servidor ao Serviço de Pessoal, no prazo de 10 dias da sua conclusão, ou apresentar declaração da entidade promotora sobre prazo de entrega destes, de acordo com o cronograma estabelecido por essa entidade e observado a regulamentação própria de cada programa.~~

~~Art. 7º O servidor que houver concluído curso de pós-graduação em data anterior a 15/12/2006 fará jus ao adicional de qualificação com efeitos financeiros a partir de 1º de junho de 2006, desde que o respectivo certificado ou diploma já esteja averbado nos seus assentamentos profissionais.~~

~~§ 1º Caso o servidor tenha concluído o curso em data anterior à publicação da Lei n. 11.416/2006, mas não o tenha averbado em seus assentamentos funcionais, o adicional será devido a partir de 1º de junho de 2006, mediante apresentação do respectivo certificado ou diploma até 30 dias, a contar da publicação desta Resolução.~~

~~§ 2º O não cumprimento do prazo estabelecido no § 1º deste artigo sujeitará o servidor ao disposto no *caput* do art. 6º.~~

~~3º A retroação dos efeitos financeiros do adicional de qualificação coincidirá com a da conclusão do curso caso esta tenha ocorrido entre 01 de junho e 15 de dezembro de 2006.~~

~~Art. 8º O servidor que se encontrar aposentado em 15 de dezembro de 2006 e que tenha concluído curso de especialização, de mestrado ou de doutorado anteriormente à sua aposentadoria, fará jus à inclusão do adicional de qualificação no cálculo dos proventos, observado o disposto nos artigos 5º a 7º deste Anexo.~~

~~Art. 9º O pensionista cujo benefício tenha sido concedido até 15 de dezembro de 2006 fará jus à inclusão no cálculo da pensão do adicional de qualificação decorrente de cursos de pós-graduação, desde que comprove que o respectivo instituidor havia concluído curso de especialização, de mestrado ou de doutorado anteriormente ao seu falecimento, se ativo, ou à sua aposentadoria, se inativo, observado o disposto nos artigos 5º a 7º deste Anexo.~~

~~Art. 10 O disposto nos artigos 8º e 9º aplica-se às aposentadorias e às pensões amparadas pelo art. 7º da Emenda Constitucional n. 41, de 31 de dezembro de 2003, e no parágrafo único do art. 3º da Emenda Constitucional n. 47, de 6 de julho de 2005.~~

~~Art. 11 O Adicional de Qualificação decorrente de cursos de Pós-Graduação integrará a remuneração contributiva utilizada para cálculo dos proventos de aposentadoria, nos termos do § 3º do art. 40 da Constituição Federal.~~



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial

### SEÇÃO III

#### **DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO DECORRENTE DE AÇÕES DE TREINAMENTO**

~~Art. 12~~ O Adicional de Qualificação decorrente de ações de treinamento é devido ao servidor ocupante de cargo efetivo que comprovadamente houver concluído tais ações.

~~§ 1º~~ Consideram-se ações de treinamento aquelas definidas no *caput* do artigo 3º do Anexo III desta resolução.

~~§ 2º~~ Todas as ações de treinamento custeadas pela Administração são válidas para percepção do adicional de que trata esta Seção, exceto as relacionadas no art. 15 deste Anexo.

~~§ 3º~~ Serão aceitas ações de treinamento não custeadas pela Administração, inclusive as realizadas antes do ingresso do servidor no cargo, quando contemplarem uma carga horária de, no mínimo, oito horas de aula e tiverem sido ministradas por instituição ou profissional reconhecido no mercado, observando-se o disposto no art. 16 desta Resolução.

~~§ 4º~~ Não se enquadram na definição de ações de treinamento para fins de concessão do adicional de qualificação as especificadas no artigo 15.

~~§ 5º~~ No caso de ações de treinamento externas custeadas pelo Tribunal, o servidor terá o prazo de 10 dias úteis após a conclusão do evento, para apresentação do certificado.

~~§ 6º~~ O servidor deverá conferir no sistema informatizado os registros de suas formações e ações de treinamento em até 15 dias úteis após a entrega do formulário.

~~Art. 13~~ O adicional de qualificação proveniente de ações de treinamento corresponde a 1%, incidente sobre o vencimento básico do cargo efetivo do servidor para cada conjunto de ações que totalize o mínimo de 120 horas, podendo ser acumulados até o máximo de 3%, conforme o número de horas implementadas.

~~§ 1º~~ Cada percentual de 1% do adicional será devido pelo período de quatro anos, a contar da conclusão da última ação que permitir o implemento das 120 horas, cabendo ao DDRH efetuar o controle das datas-base no Sistema informatizado de Recursos Humanos.

~~§ 2º~~ As horas excedentes da última ação que permitir o implemento das 120 horas não serão consideradas como resíduo para a concessão do percentual subsequente.

~~§ 3º~~ O conjunto de ações de treinamento concluído após o implemento do percentual máximo de 3% deverá ser informado mediante preenchimento eletrônico de formulário disponível para este fim e imediatamente comprovado junto ao DDRH/Seção de Desenvolvimento Organizacional e Capacitação de Pessoal, observando-se o seguinte:



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

~~I — as ações de treinamento serão registradas à medida que forem concluídas;~~

~~II — a concessão de novo percentual produzirá efeitos financeiros a partir do dia seguinte à decadência do primeiro percentual da anterior concessão, limitada ao período que restar para completar quatro anos da conclusão da última ação que completou o novo conjunto de 120 horas;~~

~~III — o DDRH lançará no sistema de RH a conclusão de ações de treinamento promovidas pela própria unidade, dispensando-se o servidor participante de promover atos de informação e comprovação.~~

~~**Art. 14** Em nenhuma hipótese o Adicional de Qualificação decorrente de ações de treinamento integra, como parcela própria, os proventos de aposentadoria e as pensões.~~

~~**Art. 15** Não serão computados para efeito de promoção ou adicional de qualificação:~~

~~I — eventos que constituírem requisito para ingresso no cargo de provimento efetivo, especificados em edital de concurso público;~~

~~II — reuniões de trabalho e participação em comissões ou similares;~~

~~III — elaboração de monografia ou artigo científico inerentes à conclusão de curso de nível superior ou de especialização, de dissertação para mestrado e de tese para doutorado;~~

~~IV — eventos próprios do programa de reciclagem anual dos ocupantes dos cargos da Carreira de Analista Judiciário/Área Administrativa e Técnico Judiciário/Área Administrativa cujas atribuições estejam vinculadas às funções de segurança para fins de percepção da GAS – Gratificação de Atividade de Segurança;~~

~~V — titulação de doutorado, mestrado e especialização que derem origem à percepção do adicional de qualificação oriundo de pós-graduação.~~

~~**Art. 16** O adicional de qualificação decorrente de ações de treinamento aplica-se somente àquelas que foram concluídas a partir de 1º de junho de 2002, data dos efeitos financeiros da Lei n. 10.475/2002.~~

~~§ 1º Os coeficientes implementados em razão de ações de treinamento concluídas entre 1º de junho de 2002 e 1º de junho de 2006 surtirão efeitos financeiros a partir de 1º de junho de 2006, vigendo pelo prazo de quatro anos a que alude o § 2º do art. 15 da Lei n. 11.416/2006, desde que comprovados na forma prevista nesta Resolução, dentro de 30 dias a contar da sua publicação.~~

~~§ 2º O descumprimento do prazo estabelecido no § 1º deste artigo limitará os efeitos financeiros ao período compreendido entre a data da comprovação até 31/05/2010.~~

~~§ 3º As horas provenientes das ações de treinamento concluídas no período de 1º de junho de 2002 a 1º de junho de 2006 que sobejarem a 360 horas não serão consideradas para novo período aquisitivo.~~



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

## Anexo V

### REGULAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE DE SEGURANÇA- GAS

**Art. 1º** A percepção de GAS (Gratificação de Atividade de Segurança) é devida aos ocupantes dos cargos de Analista e de Técnico Judiciário da Área Administrativa cuja atribuição está vinculada à função de segurança, desde que no efetivo desempenho dessa atividade.

**Art. 2º** A GAS corresponde a 35% do vencimento básico do servidor, vedado seu cômputo na base de cálculo de outras gratificações e vantagens.

Parágrafo único. O percentual referido no *caput* deste artigo será implementado em parcelas sucessivas, não cumulativas, observada a seguinte razão:

I – 5 %, a partir de 1º de junho de 2006;

II – 11 %, a partir de 1º de dezembro de 2006;

III – 16 %, a partir de 1º de julho de 2007;

IV – 21 %, a partir de 1º de dezembro de 2007;

V – 28 %, a partir de 1º de julho de 2008;

VI – integralmente, a partir de 1º de dezembro de 2008.

**Art. 3º** O pagamento da GAS está condicionado à participação, com aproveitamento mínimo, em programa de reciclagem anual gerenciado pelo DDRH, devidamente cadastrado no sistema de RH.

§ 1º O pagamento inicial desta gratificação independerá da participação do servidor no programa de reciclagem de que trata o *caput* deste artigo.

§ 2º A reciclagem anual de que trata o *caput* deste artigo, com carga horária mínima de 30 horas, deverá contemplar ações de capacitação em serviços de inteligência, segurança de dignitários, patrimonial, da informação, de pessoas, direção defensiva ou correlata, defesa pessoal, técnicas de imobilização, além de condicionamento físico.

§ 3º É vedado o cômputo da atividade prática de condicionamento físico na carga horária mínima anual referida no parágrafo anterior.

§ 4º Para fins de execução do programa de reciclagem anual poderá o Tribunal firmar convênio ou contrato com academias de formação, escolas e centros de treinamento públicos ou privados.

§ 5º A participação no programa de reciclagem anual de que trata este artigo não será computada para fins de Adicional de Qualificação.

**Art. 4º** É vedada a percepção da GAS por servidor em exercício de função comissionada ou de cargo em comissão.



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

Parágrafo único. O servidor dispensado de função comissionada ou exonerado de cargo em comissão perceberá a GAS até sua participação no subseqüente Programa de Reciclagem Anual oferecido pela Administração.

**Art. 5º** A gratificação integrará a remuneração contributiva utilizada para cálculos dos proventos de aposentadoria, nos termos do § 3º do art. 40 da Constituição Federal.

**Art. 6º** Não se aplica a regra de paridade constante do § 8º do art. 40 da Constituição Federal, em sua redação original, aos servidores abrangidos pelo art. 7º da Emenda Constitucional n. 41 de 31/12/2003, por se tratar de gratificação sujeita a atendimento de requisitos específicos, consoante o disposto no § 3º do art. 17 da Lei n. 11.416/2006.

## **Anexo VI**

### **REGULAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE EXTERNA – GAE**

**Art. 1º** A concessão de Gratificação de Atividade Externa – GAE é devida exclusivamente ao servidor ocupante do cargo de Analista Judiciário da Área Judiciária – Execução de Mandados, cuja efetiva atribuição está vinculada à função de execução de mandados.

Parágrafo único. A GAE será paga, quando for o caso, cumulativamente com a indenização de transporte devida ao servidor.

**Art. 2º** É vedada a percepção da gratificação de que trata o *caput* deste artigo por servidor em exercício de função comissionada ou de cargo em comissão.

§ 1º Ao servidor que se encontrar em exercício de função comissionada destinada, pelos órgãos do Poder Judiciário da União, especificamente aos ocupantes do cargo de Analista Judiciário descrito no art. 1º deste Anexo será facultado optar pela percepção da GAE ou da função comissionada até que seja integralizado o vencimento básico previsto no Anexo IX da Lei n. 11.416/2006, sem prejuízo das atribuições relacionadas com a execução de mandados e atos processuais de natureza externa.

§ 2º Os efeitos financeiros da opção de que trata o parágrafo anterior serão retroativos a 1º de junho de 2006, se for o caso.

**Art. 3º** A gratificação integrará a remuneração contributiva utilizada para cálculo dos proventos de aposentadoria, nos termos do § 3º do art. 40 da Constituição Federal, bem como os proventos de aposentadoria e benefícios de pensão, amparados pelo art. 7º da Emenda Constitucional n. 41, de 31 de dezembro de 2003, e no parágrafo único do art. 3º da Emenda Constitucional n. 47, de 6 de julho de 2005.

## **Anexo VII**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**



**PODER JUDICIÁRIO**

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

*Secretaria-Geral do Tribunal Pleno e Órgão Especial*

**Art. 1º** O Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos usará os veículos de comunicação interna do Tribunal ou outros meios de informação para promover a ampla divulgação das disposições desta Resolução.

**Art. 2º** Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região.

**Art. 3º** Este Ato entra em vigor a partir da data da publicação desta.

**Art. 4º** Ficam revogadas as Resoluções Administrativas n. 026/2006 e 041/2006.

**ROBERTO PESSOA**

**DESEMBARGADOR PRESIDENTE**

**DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO**

*Publicado no Diário Oficial da Justiça do Trabalho da 5ª Região em 30.07.2007, páginas 1-6 .*

*\* A RA nº 0020/2008, disponibilizada no DJe TRT5 em 25.03.2008, página 2, retificou a tabela constante no artigo 9º do Anexo III da RA nº 0029/2007.*

*\*\* A RA nº 0001/2009, disponibilizada no DJe TRT5 em 28.01.2009, página 1,*

*\*\*\* O Anexo IV da RA nº 0029/2007, foi revogado pelo Ato nº 0072/2018, disponibilizado no DJe TRT5 em 05.03.2018, página 2.*

*Silene Caldas, Chefe do Núcleo de Divulgação - TRT5*