

**RESOLUÇÃO Nº 11, DE 24 DE ABRIL DE 2018.**

**REGULAMENTA O DISPOSTO NOS ARTIGOS 17, 23, 28, 29, 30, 31 E 32 DA LEI ESTADUAL Nº 7.889, DE 16 DE JUNHO DE 2017. IMPLANTA O PROGRAMA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS, REGULAMENTA O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS, O ESTÁGIO PROBATÓRIO E O DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DOS SERVIDORES DO QUADRO EFETIVO DO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE ALAGOAS E ADOTA PROVIDÊNCIAS CORRELATAS.**

**O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE ALAGOAS**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

**CONSIDERANDO** os princípios da administração gerencial, especialmente o da eficiência, disposto no *caput* do artigo 37 da *Lex Legum*, regedor da atividade administrativa estatal;

**CONSIDERANDO** as diretrizes dispostas na Resolução nº 192, de 8 de maio de 2014, oriunda do Conselho Nacional de Justiça - CNJ;

**CONSIDERANDO** a imperiosa necessidade de regulamentação da avaliação de desempenho e da progressão e promoção funcional dos servidores deste Poder, previstas na Lei Estadual nº. 7.889, de 16 de junho de 2017;

**CONSIDERANDO** o contido no Processo Administrativo nº 2016/2251 e no contrato TJAL nº 16/2016;

**CONSIDERANDO** a imprescindibilidade de se estabelecer padrões de medição concernentes às atividades exercidas pelos servidores, bem como detalhar as atividades

realizadas em cada um dos postos de trabalho existentes do Poder Judiciário do Estado de Alagoas;

**CONSIDERANDO**, finalmente, o que mais consta nos autos dos Processos Administrativos nºs 2017/9700 e 2018/791, bem como o que decidiu o Plenário do Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas, em sessão realizada nesta data;

**R E S O L V E:**

**TÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Implantar mecanismos aptos a materializar temas concernentes à Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Alagoas, integrando, conjuntamente, atividades de especialistas e gestores, no sentido de proporcionar competências e maior produtividade ao Judiciário alagoano, observadas as normas de regência em vigor.

Parágrafo único. O modelo escolhido pelo Poder Judiciário do Estado de Alagoas como metodologia de Gestão de Pessoas será a Gestão por Competências, nos moldes desta Resolução.

**CAPÍTULO I**  
**DOS OBJETIVOS**  
Seção I  
Dos Objetivos Gerais

Art. 2º São objetivos gerais da Gestão de Pessoas:

- I- Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão, observando aspectos da eficácia, eficiência e efetividade;
- II- Proporcionar competitividade à organização, por meio do aumento da produtividade das pessoas;

III- Proporcionar à organização pessoas bem treinadas e bem motivadas, promovendo treinamento constante e reconhecimento das pessoas;

IV - Aumentar a autoatualização e a satisfação das pessoas no trabalho, buscando a satisfação das pessoas;

V- Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho, por meio da promoção de um ambiente de trabalho desejável e atraente;

VI - Administrar e impulsionar a mudança com novas políticas de gestão de pessoas;

VII - Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável, com transparência e justiça e confiança;

Parágrafo único. Para os fins desta resolução, considera-se:

I - Gestão por competência: metodologia contemporânea de gerenciamento de recursos humanos;

II - Competência: conhecimentos, habilidades e atitudes aplicados no trabalho de forma a capacitar o servidor para gerar resultados dentro dos objetivos institucionais;

III - Avaliação de desempenho por competências: instrumento de gestão de pessoas que corresponde a uma análise sistemática do desempenho do profissional em função das atividades que realiza, das metas estabelecidas, dos resultados alcançados e do seu potencial de desenvolvimento;

IV - Avaliador: Autoridade a quem estiver vinculado o servidor avaliado, e, onde não houver, ao seu respectivo chefe imediato;

V - Avaliação 180 graus: é o método que consiste na avaliação do subordinado pela autoridade/chefe imediato, seguida da autoavaliação do próprio subordinado;

VI - Avaliação 360 graus: é método que consiste na avaliação do subordinado pela autoridade/chefe imediato, seguida da autoavaliação do próprio subordinado e da avaliação do subordinado pela equipe da qual faz parte e da avaliação do chefe pela equipe de trabalho;

VII - CDS: Coeficiente de Desempenho do Servidor;

VIII - Progressão: movimentação do servidor de um padrão para o subsequente dentro da mesma classe;

IX - Promoção: é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte;

X - Competência Técnica: Conhecimentos e Habilidades que o servidor possui para realização das suas atividades;

XI - Competência Comportamental: Atitudes que o servidor deve praticar no ambiente de trabalho;

XII - Descrição do Posto de Trabalho: Documento formal que traz os registros das atribuições e atividades dos servidores com base na sua lotação;

XIII - Perspectiva técnica: parâmetro para o cálculo do CDS relacionado às competências Técnicas;

XIV - Perspectiva Comportamental: parâmetro para cálculo do CDS relacionado à competências comportamentais;

XV - Perspectiva Resultado: parâmetro para cálculo do CDS relacionado aos objetivos estratégicos, aos resultados e as metas do Tribunal de Justiça;

XVI - Perspectiva Responsabilidade: parâmetro para cálculo do CDS relacionado à complexidade das tarefas e atribuições, além do impacto causado pelos atos praticados pelos servidores.

## Seção II

### Dos Objetivos Específicos

Art. 3º São objetivos específicos desta Resolução:

I - regulamentar os artigos da Lei Estadual 7889, de 16 de junho de 2017, relacionados aos temas inerentes ao processo de avaliação periódica de desempenho, o estágio probatório, o desenvolvimento na carreira dos servidores do Quadro Efetivo do Poder Judiciário do Estado de Alagoas;

II - implantar o modelo de gestão de pessoas por competências, baseado nos conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores pertencentes ao Quadro Efetivo e Comissionado do Tribunal de Justiça de Alagoas;

III - regulamentar o processo de avaliação de desempenho com foco em competências dos servidores do quadro efetivo, inclusive dos servidores comissionados, em exercício no Poder Judiciário do Estado de Alagoas.

## **CAPÍTULO II**

### **DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO - COPEA**

#### **SEÇÃO I**

##### **Da Composição**

Art 4º Fica criada a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, Estágio Probatório, desenvolvimento da carreira e de acompanhamento do Programa Gestão por Competência dos servidores do Poder Judiciário de Alagoas, composta por, no mínimo, servidores efetivos lotados nas seguintes unidades/órgãos diretivos:

I - 01 (um) da Corregedoria-Geral da Justiça - CGJ;

II - 01 (um) da Vice-Presidência do TJAL;

III - 01 (um) da Direção-Geral - DG;

IV - 02 (dois) da Diretoria-Adjunta de Gestão de Pessoas - DAGP, sendo um deles do respectivo Departamento de Desenvolvimento, que exercerá a secretaria dos trabalhos;

VI - 01 (um) da Assessoria de Planejamento e Modernização do Poder Judiciário - APMP.

Parágrafo único. É facultada a participação de outros servidores efetivos na comissão de que trata o *caput* deste artigo, a critério do Presidente do Tribunal de Justiça.

#### **Seção II**

##### **Da Competência**

Art. 5º Compete basicamente à Comissão Permanente de Avaliação - COPEA:

I - analisar e fornecer parecer conclusivo nos processos inerentes ao estágio probatório, elaborar e encaminhar à apreciação e deliberação da Presidência do Tribunal de Justiça de Alagoas, relação dos servidores aptos e inaptos no estágio probatório;

II - analisar e fornecer parecer conclusivo nos processos inerentes ao desenvolvimento na carreira, elaborar e encaminhar à apreciação e deliberação da Presidência

do Tribunal de Justiça de Alagoas, relação dos servidores aptos e inaptos à progressão e à promoção funcional;

III - elaborar e encaminhar ao crivo da Presidência do Tribunal de Justiça de Alagoas, minuta de atos normativos visando disciplinar o Programa de Gestão por Competências e da avaliação periódica de desempenho;

IV - supervisionar o Programa de Gestão por Competências, cabendo, inclusive, decidir sobre recursos de decisões proferidas pela Diretoria-Adjunta de Gestão de Pessoas - DAGP no tocante ao respectivo tema;

V - decidir sobre pedido de reconsideração de suas respectivas deliberações, remetendo-se à apreciação da Comissão de Acompanhamento do Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário do Estado de Alagoas, quando não acolhido;

VI - avaliar, acompanhar, emitir parecer e propor reformulações para o aperfeiçoamento desta Resolução;

VII - outras atribuições relacionadas aos temas insertos nesta Resolução, a critério da Presidência do Tribunal de Justiça.

### Seção III

#### Das Reuniões e das Deliberações

Art. 6º A COPEA se reunirá ordinariamente, duas vezes ao ano, nos meses de março e outubro ou, extraordinariamente, por convocação da Presidência do Tribunal de Justiça de Alagoas, da Corregedoria-Geral da Justiça - CGJ, do Diretor-Geral ou do Diretor-Adjunto de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. O quórum para instalação dos trabalhos será o de maioria simples.

Art. 7º As deliberações serão tomadas por maioria absoluta dos membros da COPEA, cabendo ao presidente da respectiva Comissão proferir voto de desempate, quando for o caso.

Parágrafo único. O substituto legal funcionará nos casos em que o titular componente da comissão estiver em férias ou em gozo de licença, ou impossibilitado de se fazer presente, podendo participar das deliberações por via eletrônica, inclusive apresentando voto.

**TÍTULO II**  
**DAS POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS**  
**CAPÍTULO I**  
**DA GESTÃO POR COMPETÊNCIA**

Seção I  
Do Conceito

Art. 8º Gestão por Competências é um sistema da área de Gestão de Recursos Humanos desenvolvido no sentido de identificar e gerir perfis profissionais que proporcionem um maior retorno à organização, identificando os pontos de excelência e as oportunidades de melhoria, suprimindo lacunas e agregando conhecimento.

Seção II  
Das Premissas

Art. 9º São premissas básicas da Gestão por Competências

- I - a gestão de pessoas estruturada e compartilhada em que cada servidor conhece quais as expectativas da instituição em relação ao seu desempenho;
- II - a meritocracia, transparência e equilíbrio nas políticas de gestão de pessoas;
- III - a identificação e entendimento das lacunas (*gaps*) de desempenho dos servidores;
- IV - a identificação de potenciais dos servidores;
- V - o mapeamento da trilha de aprimoramento de competências dos servidores;
- VI - o melhor direcionamento dos recursos de capacitação;
- VII - a motivação e comprometimento dos servidores;
- VIII - a normatização dos procedimentos de progressão e promoção funcional;
- IX - o tratamento justo e equitativo aos servidores.

Seção III  
Dos Objetivos Gerais

Art. 10. São objetivos gerais da Gestão por Competências:

Disponibilizado no Diário Eletrônico em 26/04/2018

- I - melhorar o desempenho dos colaboradores;
- II - alinhar os objetivos e metas da organização e da equipe;
- III - reduzir a subjetividade na seleção e avaliação de pessoas;
- IV - analisar o desenvolvimento dos colaboradores e identificar as necessidades de treinamentos;
- V - enriquecer o perfil dos colaboradores, potencializando seus resultados;
- VI - melhorar o relacionamento entre gestores e liderados;
- VII - manter a motivação e o compromisso

#### Seção IV

#### Dos Objetivos Específicos

Art. 11. A Gestão por Competências tem por objetivos específicos:

- I - medir e monitorar os níveis de conhecimentos, habilidades e atitudes que os servidores do Poder Judiciário de Alagoas possuem;
- II - diminuir ou eliminar os *gaps* identificados nos perfis dos postos de trabalhos;
- III - desenvolver as competências técnicas e comportamentais dos servidores;
- IV - melhorar os índices de produtividades dos servidores;
- V - servir de instrumento hábil a ratificar se os servidores (efetivos, comissionados e requisitados) estão aptos para executarem as atividades conforme a descrição dos postos de trabalho que ocupem.

§1º Os institutos do estágio probatório, da avaliação periódica de desempenho, do desenvolvimento funcional na carreira (promoção e progressão), todos exclusivos dos ocupantes de cargos efetivos, serão regidos pelos critério mínimos estabelecidos na Lei Estadual nº 7.889, de 16 de junho de 2017 e na metodologia da Gestão por Competências, conforme disposto nesta Resolução.

§2º Em se tratando de servidores comissionados e requisitados, a metodologia da Gestão por Competências será utilizada para aferir as competências técnicas e comportamentais exigidas para ocupar os correspondentes postos de trabalho, bem como avaliar a produtividade, cujos resultados serão encaminhados aos respectivos chefes imediatos.

## CAPÍTULO II



## DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

### Seção I

#### Da Abertura do Processo de Avaliação e da Parametrização

Art. 12. A Avaliação Periódica de Desempenho será precedida de publicação de instrumento normativo próprio, com antecedência mínima de 10 (dez) dias do termo inicial, contendo, dentre outras, o respectivo cronograma de atividades e a parametrização dos pesos relativos ao correspondente instituto, observado o contido na Lei Estadual 7.889/2017 e as diretrizes de Gestão por Competências.

### Seção II

#### Das Relações Utilizadas para Avaliação

Art. 13. A Avaliação Periódica de Desempenho por competências poderá considerar as seguintes relações:

I - superior avaliando seus liderados imediatos;

II - subordinado avaliando seu superior imediato;

III - autoavaliação;

IV - avaliação pelos pares (servidores de mesmo nível hierárquico);

VI - outras que poderão ser definidos por meio de Ato Normativo da Presidência do Tribunal de Justiça, ouvida a Corregedoria-Geral da Justiça.

### Seção III

#### Da Correlação dos Fatores de Avaliação Dispostos na Lei Estadual nº 7.889/2017

Art. 14. O servidor será avaliado diante da correlação dos fatores dispostos no Anexo VI da Lei Estadual nº 7.889/2017 com as perspectivas da gestão por competências, na seguinte forma:

I - fator A (Conhecimento) - está diretamente relacionado com a Perspectiva Técnica;

II - fator B (Produção) - está diretamente relacionado com as perspectiva Resultado e Comportamental;

Disponibilizado no Diário Eletrônico em 26/04/2018

III - fator C (Produtividade) - está diretamente relacionado com a perspectiva Resultado e Comportamental;

IV - fator D (Qualidade) - está diretamente relacionado com a perspectiva Responsabilidade e Comportamental;

V - fator E (Relacionamento) - está diretamente relacionado com a perspectiva Comportamental;

VI - fator F (Iniciativa) está diretamente relacionado com a perspectiva Comportamental;

VII - fator G (Motivação/Interesse) - está diretamente relacionado com a perspectiva Comportamental;

VIII - fator H (Responsabilidade) - está diretamente relacionado com as perspectivas Responsabilidade e Comportamental;

IX - fator I (Liderança) - está diretamente relacionado com a perspectiva Comportamental;

X - fator J (Organização do Trabalho) - está diretamente relacionado com as perspectivas Técnica e Comportamental.

#### Seção IV

##### Das Perspectivas para Avaliação de Desempenho por Competências

Art. 15. A apuração do desempenho de que trata este Capítulo dar-se-á a partir da análise de quatro perspectivas básicas:

I - comportamental: atitudes presentes no servidor que expressam o conjunto de reações passíveis de observação em um indivíduo;

II - técnica: conhecimentos e habilidades aplicadas pelo servidor em seu trabalho;

III - responsabilidades: atribuições estratégicas selecionadas pelos gestores durante o mapeamento de atribuições dos servidores;

IV - resultados/metapas: mensuração das metas institucionais empenhadas com os servidores.

#### Subseção I

##### Do Coeficiente de Desempenho do Servidor - CDS

Art. 16. O desempenho do servidor será mensurado por meio do cálculo do Coeficiente de Desempenho do Servidor – CDS, passível de ser ponderado de acordo com o somatório dos resultados de cada uma das perspectivas utilizadas na avaliação e multiplicadas, respectivamente, pelos seus pesos.

§1º Para fins de cálculo da Avaliação Periódica de Desempenho, 100 (cem) pontos serão distribuídos entre as quatro perspectivas elencadas no artigo imediatamente anterior, equivalendo-se cada ponto a 1% (um por cento), servindo como indicativo individualizado dos pesos necessários à obtenção do Coeficiente de Desempenho do Servidor - CDS, na seguinte forma:

- I - a perspectiva Técnica terá como peso 20 pontos (20%);
- II - a perspectiva Comportamental terá como peso 30 pontos (30%);
- III - a perspectiva Resultados terá como peso 20 pontos (20%);
- IV - a perspectiva Responsabilidade terá como peso 30 pontos (30%).

§2º Caso não seja possível avaliar o servidor sob a ótica das quatro perspectivas, os pontos serão distribuídos entre aquelas que serão utilizadas, consoante disciplinado por meio do ato normativo destinado à regulamentação do cronograma e regras concernentes à mencionada avaliação.

§ 3.º Para fins de cálculos do CDS também será observada a distribuição dos pesos da relação do grupo de avaliadores, sendo o índice de 60% atribuído ao grupo dos chefes imediatos e de 40% para o grupo das autoavaliações.

## Subseção II

### Dos Conceitos de Avaliação e Dos Recursos

Art. 17. O servidor poderá ser avaliado com os seguintes conceitos:

- I - insuficiente - é aquele em que o servidor obtiver o resultado inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento);
- II - regular - é aquele em que o servidor obtiver o resultado entre 55% e 70% (cinquenta e cinco por cento e setenta por cento);

III - bom - é aquele em que o servidor obtiver o resultado superior a 70% e até 85% (setenta por cento e oitenta e cinco por cento);

IV - muito bom é aquele em que o servidor obtiver o resultado superior a 85% (oitenta e cinco por cento).

§1º O servidor que for avaliado com conceito insuficiente na avaliação periódica de desempenho, será submetido, em um primeiro momento, a um curso de reciclagem e capacitação para fins de adaptação. Ainda persistindo o conceito insuficiente nas avaliações subsequentes, o servidor será submetido à sindicância para apurar os fatos que deram causa ao seu baixo rendimento, podendo evoluir, se for o caso, para a abertura de Processo Administrativo próprio, com as decorrências dispostas nas normas de regência.

§2º Havendo irresignação no tocante ao resultado da avaliação periódica de desempenho, o servidor avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração e/ou recurso à autoridade hierarquicamente superior, dotado de efeito suspensivo, a ser interposto no prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da ciência da decisão.

§ 3º Provido o recurso do servidor, este será submetido à nova avaliação no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

§4º Caso improvido o recurso, poderá o servidor irresignado recorrer, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, à Comissão Permanente de Avaliação - COPEA que, em igual prazo, o decidirá, como última instância decisória.

### Subseção III

#### Do *Feedback* aos Avaliados

Art. 18. O superior imediato, após a apuração do resultado, deverá realizar o retorno acerca da avaliação (*feedback*) para todos os seus liderados no prazo fixado em ato normativo próprio.

Parágrafo único. Caso não seja cumprido o prazo mencionado no *caput* deste artigo, o superior imediato sofrerá redução de 5 (cinco) pontos percentuais na apuração de seu correspondente Coeficiente de Desempenho do Servidor - CDS.

## CAPÍTULO III

**DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO E DO  
DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

Seção I

Dos Cursos e Da Carga Horária

Art. 19. Os cursos utilizados para fins de desenvolvimento na carreira somente serão reconhecidos para tal fim quando possuírem vínculo direto com as atribuições do cargo efetivo; com as atividades que estejam sendo desempenhadas pelo servidor, ou com as atribuições institucionais do Poder Judiciário.

§ 1º Para efeitos deste artigo, considera-se:

I - cursos de capacitação e aperfeiçoamento relacionados com a natureza dos cargos ocupados pelo servidor: aqueles com vínculo direto com as atribuições do cargo efetivo;

II - cursos de capacitação e aperfeiçoamento relacionados às informações constantes na descrição do posto de trabalho disponíveis no portal do servidor: aqueles relacionados às atividades que estejam sendo desempenhadas pelo servidor no momento da avaliação;

III - cargos de natureza judiciária, os de Analista Judiciário e Técnico Judiciário, concernentes às áreas: Judiciária e Oficial de Justiça Avaliador;

IV - cargos de natureza administrativa, os de Analista Judiciário e Técnico Judiciário, inerentes às áreas: Administrativa e Apoio Especializado, conforme a especialização, constante na resolução 12/2017;

§2º Para efeitos de cálculo da carga horária exigida no Anexo I, da Lei Estadual nº 7.889/2017, considera-se:

I - que cada hora/aula de curso de capacitação e aperfeiçoamento será equivalente a 1,5 (um vírgula cinco) hora/aula, desde que diretamente relacionado às atribuições diárias desempenhadas pelo servidor, baseadas na descrição do posto de trabalho ocupado quando da realização do curso;

II - que cada hora/aula de curso de capacitação e aperfeiçoamento será equivalente a 0,5 (zero vírgula cinco) hora/aula, desde que esteja relacionado com a natureza do cargo efetivo ocupado pelo servidor no momento da realização do curso e não haja incidência na disposição elencada no inciso imediatamente anterior.

§ 3º Para fins de progressão, serão aceitos certificados de cursos realizados, durante o interstício fixado no Art. 25, da Lei Estadual nº 7.889/2017.

§ 4º Os certificados utilizados para fins de progressão, não poderão ser utilizados novamente para a progressão subsequente.

§ 5º Para fins de promoção, poderão ser aceitos títulos de graduação e pós-graduação para cargos em que o requisito para ingresso seja o nível médio; e de pós-graduação para os cargos em que o requisito de ingresso seja a graduação, desde que todos possuam a carga horária mínima exigida no Anexo I, da Lei Estadual nº 7.889/2017.

§ 6º O título usado para fins de promoção, não poderá ser utilizado novamente para a promoção subsequente.

§ 7º Nos casos de cursos de aperfeiçoamento, ação ou programa de capacitação não oferecidos pela Escola Superior da Magistratura do Estado de Alagoas – ESMAL, a correlação entre o estudo realizado pelo servidor e as atividades do cargo ou aquelas que estejam sendo desempenhadas, deverá ser atestada, por escrito, pela Diretoria Adjunta de Gestão de Pessoas – DAGP, por intermédio do Departamento de Desenvolvimento - DESENVOLVE, considerando-se a especialidade do cargo efetivo do servidor, a área de atividade ou as atribuições do cargo em comissão ou de função de confiança que, porventura, esteja exercendo ou tenham exercido durante o período apuratório.

§ 8º A análise relacionada a correlação disposta no parágrafo imediatamente anterior será realizada com base nas informações geradas pelo programa de Gestão por Competências; na Instrução Normativa nº 17, do Conselho Nacional de Justiça CNJ e normas correlatas.

## Seção II

### Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 20. O servidor efetivo fará jus à progressão funcional de 1 (um) padrão, quando atendidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - cumprimento de interstício, a cada biênio, observada a ressalva do parágrafo único, do Art. 25 desta Resolução.

II - apresentação de certificados de cursos com a carga horária mínima exigida no Anexo I da Lei Estadual nº 7889/2017 e em conformidade com a metodologia de cálculo estabelecida nesta Resolução;

Disponibilizado no Diário Eletrônico em 26/04/2018

III - obtenção do conceito BOM, equivalente a desempenho superior a 70%, quando da avaliação periódica de desempenho.

Art. 21. O servidor efetivo fará jus à promoção funcional, do último padrão da classe anterior para o primeiro padrão da classe subsequente, quando atendidos, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - cumprimento de interstício, a cada biênio;

II - apresentação de certificados de cursos com a carga horária mínima exigida no Anexo I da Lei Estadual nº 7889/2017 e em conformidade com a metodologia de cálculo estabelecida nesta Resolução;

III - obtenção do conceito MUITO BOM, equivalente a desempenho superior a 85%, quando da avaliação periódica de desempenho.

Art. 22. Para pleitear progressão e a promoção, o servidor deverá atender aos requisitos estipulados no artigo 8º da Lei Estadual nº 7.889/2017, conforme o cargo que ocupe no Poder Judiciário do Estado de Alagoas.

Art. 23. É vedada a progressão e a promoção funcional do servidor que:

I - esteja em estágio probatório;

II - encontre-se em disponibilidade;

III - não tenha cumprido os interstícios mínimos previstos na Lei Estadual nº 7889/2017;

IV - não esteja no exercício efetivo do cargo de que é titular, ressalvados o exercício de cargo comissionado ou função de confiança no âmbito do Poder Judiciário, ou de atividade sindical;

V - esteja cumprindo penalidade de suspensão disciplinar, ou que a tenha cumprido nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores;

VI - esteja afastado do exercício para trato de interesses particulares;

VII - esteja à disposição de outra unidade não integrante do Poder Judiciário;

VIII - possua a estabilidade excepcional preconizada na Constituição Federal de 1988, conforme o Art. 69, §3º da Lei Estadual nº 7.889/2017.

Art. 24. Para efeito da contagem do tempo de efetivo exercício no cargo, necessário para o desenvolvimento na carreira, será observado o que dispõe o Art. 19 da Lei Estadual nº 7.889/2017.

Seção III

Disponibilizado no Diário Eletrônico em 26/04/2018

Art. 25. O interstício mínimo de permanência no cargo para fins de desenvolvimento funcional (promoção e progressão) corresponderá ao período de 2 (dois) anos em cada Padrão, contados a partir da aprovação no estágio probatório.

Parágrafo único. Aos servidores ocupantes dos cargos de Analista Judiciário, Classe C, Padrões 13 e 14, caberá o cumprimento do interstício de 1 (um) ano de permanência, consoante disposto no Anexo I, da Lei Estadual nº 7.889/2017.

#### Seção IV

##### Dos Sistema de TI e Dos Ciclos de Avaliações

Art. 26. A avaliação de desempenho será realizada mediante sistema informatizado próprio, tendo como base as perspectivas no artigo 8º, §1º da Lei Estadual nº 7.889/2017 e os critérios de avaliação estabelecidos pelo ato normativo de abertura da Avaliação de Desempenho com foco em Competências.

Parágrafo único. A aplicação do instrumento de avaliação de desempenho será realizada anualmente, entre os meses de outubro e novembro.

Art. 27. Os ciclos de avaliação ocorrerão a cada 12 (doze) meses, tendo-se como termo inicial para respectiva contagem o mês de janeiro de 2017, conforme art. 23 da Lei Estadual nº 7889/2017.

I - o primeiro e segundo ciclos de avaliação serão realizados em 2018 e 2019, utilizando-se o método de avaliação 180º (cento e oitenta graus), observadas, conjuntamente, as seguintes relações:

- a) autoavaliação;
- b) avaliação do superior imediato.

II - o terceiro e quarto ciclos de avaliação serão realizados em 2020 e 2021, utilizando-se o método de avaliação 180º (cento e oitenta graus), observadas, conjuntamente, as seguintes relações:

- a) autoavaliação;
- b) avaliação do superior imediato; e
- c) avaliação dos subordinados;



III - Nos demais ciclos serão executadas a avaliação com base no método 360º (trezentos e sessenta graus), respeitadas, conjuntamente, as seguintes relações:

- a) autoavaliação;
- b) avaliação do superior imediato;
- c) avaliação dos subordinados
- c) avaliação dos pares.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 28 As avaliações do estágio probatório seguirão os mesmos requisitos da avaliação de desempenho por competências, em consonância com o estipulado nesta Resolução.

Art. 29. Os servidores que ingressarem no Poder Judiciário alagoano durante a vigência da Lei Estadual nº 7889/2017, serão submetidos a 03 (três) avaliações de desempenho, uma para cada ano de efetivo exercício, efetuadas, no máximo, após 2 (dois) meses contados do fim de cada período de apuração, sendo a última realizada 2 (dois) meses antes do término do estágio probatório.

Art. 30. A relação utilizada para a avaliação do estágio probatório será a autoavaliação e a avaliação do chefe imediato.

Art. 31. Os servidores que ingressaram no Poder Judiciário Alagoano durante a vigência da Lei Estadual nº 7.210/2010, permanecerão sendo avaliados conforme as disposições do mencionado diploma legal, até a conclusão do estágio probatório.

Art 32. O servidor adquirirá, automaticamente, a estabilidade no serviço público caso sua inaptidão não seja declarada dentro dos 36 (trinta e seis) meses de duração do estágio probatório.

Art. 33. Caracterizada a inaptidão, o servidor, ainda no curso do estágio probatório, será exonerado por ato lavrado pela Presidência do Tribunal de Justiça, fundamentado em processo administrativo, respeitadas as garantias do contraditório e da ampla defesa.

Art. 34. Concluído o estágio probatório, e sendo o servidor considerado apto, a Administração deverá publicar no Diário Eletrônico - DJe, em até 30 (trinta) dias, o respectivo ato de estabilidade do servidor.

Art. 35. Ao final do estágio probatório, o servidor será progredido para o padrão de vencimento seguinte se alcançar os requisitos estabelecidos na Lei Estadual nº 7.889/2017 e nesta Resolução.

### **TÍTULO III**

#### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 36. A parametrização da Avaliação Periódica de Desempenho, para fins de obtenção do resultado final acerca do servidor, será disciplinada por ato normativo da Presidência do Tribunal de Justiça, cujo teor disporá, ainda, sobre a metodologia de cálculo dos indicadores, distribuição dos pesos, relações de avaliação, cronograma de atividades, dentre outras correlatas às matérias tratadas nesta Resolução.

§ 1º Excepcionalmente, em virtude dos ajustes necessários em decorrência da vigência da Lei Estadual nº 7.889/2017, executar-se-á a avaliação relacionada, tão somente, ao exercício 2018, cujo resultado será utilizado para fins de progressão e promoção para os servidores que se encontrarem aptos no exercício de 2018 e 2019.

§ 3º Após o ciclo de 2018, o resultado da avaliação de desempenho será composto pela média simples das duas últimas avaliações executadas.

§4º Finalizado o procedimento de reenquadramento dos servidores tratado na Lei Estadual nº 7.889/2017, o interstício iniciar-se-á a partir de janeiro de 2017 e o primeiro ciclo de promoção no ano de 2018.

Art. 37. O servidor efetivo inserido no contexto disposto no art. 37, V, da CF/88, ou seja, que esteja ocupando função de confiança ou cargo comissionado, será avaliado de acordo com as atividades inerentes a estes dois últimos, cujos resultados refletirão diretamente em sua respectiva carreira.

Art. 38. Para poder avaliar seu subordinado, o superior imediato deverá estar no cargo/função há pelo menos 3 (três) meses ou, independentemente deste período, quando o superior anterior não pertencer mais ao quadro de pessoal deste Poder.

Parágrafo único. Não atendido o tempo mínimo descrito no *caput* deste artigo, o superior anterior, caso ainda integrante do Quadro de Pessoal do Poder Judiciário de Alagoas, deverá responder ao referenciado processo avaliativo.

Art. 39. Para a avaliação periódica de desempenho deverá ser considerada a descrição do posto de trabalho, disponibilizada no Portal do Servidor, constante no sítio eletrônico do Poder Judiciário do Estado de Alagoas.

§ 1º Caso o servidor tenha mudado sua lotação e/ou seu posto de trabalho, sua avaliação de desempenho poderá ocorrer após o mínimo de 3 (três) meses de exercício da nova unidade/posto de trabalho.

§ 2º Caso o período seja inferior a 3 (três) meses, o servidor deverá ser avaliado na unidade/cargo/função anterior.

Art. 40. A coordenação dos trabalhos relativos à avaliação de desempenho e progressão funcional será da Diretoria-Adjunta de Gestão de Pessoas - DAGP, por intermédio do correspondente Departamento de Desenvolvimento - Desenvolve.

Parágrafo único. O Departamento de Desenvolvimento da Diretoria-Adjunta de Gestão de Pessoas - DAGP será a unidade responsável em instruir e informar, bem como requerer diligências aos interessados nos processos administrativos decorrentes desta Resolução.

Art. 41. Os casos omissos serão decididos pela Presidência do Tribunal de Justiça, ouvidas a Comissão Permanente de Avaliação - COPEA e a Comissão de Acompanhamento do Plano de Cargos e Carreiras dos servidores do Poder Judiciário do Estado de Alagoas.

Art. 42. Esta resolução entrará em vigor a partir da data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Desembargador OTÁVIO LEÃO PRAXEDES  
Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Alagoas

Desembargador SEBASTIÃO COSTA FILHO

Desembargador JOSÉ CARLOS MALTA MARQUES

Desembargador PEDRO AUGUSTO MENDONÇA DE ARAÚJO

Desembargador ALCIDES GUSMÃO DA SILVA

Desembargador TUTMÉS AIRAN DE ALBUQUERQUE MELO

Desembargador KLEVER RÊGO LOUREIRO

Desembargador PAULO BARROS DA SILVA LIMA

Desembargador FERNANDO TOURINHO DE OMENA SOUZA

Desembargador JOÃO LUIZ AZEVEDO LESSA

Desembargador CELYRIO ADAMASTOR TENÓRIO ACCIOLY

**RESOLUÇÃO TJAL Nº 11/ 2018.**