



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

PROCESSO TRT PROAD n° 6077/2021

RESOLUÇÃO N° 093/2021

(ALTERADA PELAS RESOLUÇÕES TRT8 N° 010/2022 E 63/2023)

REGULAMENTA o Programa de Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

O EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e, em sessão ordinária por videoconferência hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Senhora Graziela Leite Colares, Presidente; presentes os Excelentíssimos Senhores Maria Valquiria Norat Coelho, Vice-Presidente; Mary Anne Acatauassú Camelier Medrado, Corregedora Regional; José Edílsimo Eliziário Bentes, Francisca Oliveira Formigosa, Francisco Sérgio Silva Rocha, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Alda Maria de Pinho Couto, Gabriel Napoleão Velloso Filho, Marcus Augusto Losada Maia, Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, Luis J.J. Ribeiro, Maria Zuíla Lima Dutra, Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior, Raimundo Itamar Lemos Fernandes Júnior e Antonio Oldemar Coelho dos Santos, Desembargadores do Trabalho; e o Excelentíssimo Senhor Procurador Regional do Trabalho, Doutor Sandoval Alves da Silva; e

CONSIDERANDO o disposto no art. 41, caput, e seu § 4º da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional n° 19, de 4.6.1998;

CONSIDERANDO o disposto na Lei n° 8.112/1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, em especial ao disposto no art. 20;

CONSIDERANDO o disposto na da Lei n° 11.416/2006, que dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União; revoga as Leis n°s 9.421, de 24 de dezembro de 1996, 10.475, de 27 de junho de 2002, 10.417, de 5 de abril de 2002, e 10.944, de 16 de setembro de 2004; e dá outras providências, especialmente no artigo 9º, que trata



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

do desenvolvimento na carreira;

CONSIDERANDO as disposições do artigo 20, da Lei n° 8.112/1990 e artigo 9° da Lei n° 11.416/2006;

CONSIDERANDO o disposto na Lei n° 14.129/2021, que dispõe sobre as regras e instrumentos para o Governo Digital e para o aumento da eficiência pública;

CONSIDERANDO o disposto na Lei n° 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);

CONSIDERANDO o contido na Resolução CNJ n° 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o disposto na INSTRUÇÃO NORMATIVA N° 62, de 1° de abril de 2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que Regulamenta o Programa de Gestão de Desempenho - ProGD daquele Conselho e dá outras providências;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução TRT8 n° 4/2020, que institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região;

CONSIDERANDO o disposto nas Resoluções CNJ n° 227/2016 (Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras Providências), CSJT n° 151/2015 (Incorpora a modalidade de teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa, observada a legislação vigente) e TRT8 n° 69/2021 (Dispõe sobre o desempenho de atribuições funcionais fora das dependências do Tribunal, com a utilização do teletrabalho por servidores da Justiça do Trabalho da 8ª Região);

CONSIDERANDO, ainda, o consubstanciado no Processo Administrativo Eletrônico TRT8 n° 6077/2021;

CONSIDERANDO a deliberação do Egrégio Tribunal Pleno em sessão ordinária *por videoconferência (regime híbrido)* do dia 06 de dezembro de 2021;

RESOLVE regulamentar o Programa de Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, conforme a seguir:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

CAPÍTULO I
DOS OBJETIVOS

Art. 1º O Programa de Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados dos Servidores da Justiça do Trabalho da 8ª Região tem por finalidade:

I - subsidiar o processo de confirmação do servidor no cargo efetivo, ou, quando for o caso, de sua exoneração ou recondução;

II - subsidiar o processo de progressão e promoção funcional;

III - avaliar o desempenho dos servidores posicionados na última classe padrão da carreira; dos servidores removidos, cedidos ou em exercício provisório nesta Corte; dos ocupantes de cargos em comissão, incluindo os servidores sem vínculo com a Administração, e de funções comissionadas de natureza gerencial; e dos servidores submetidos ao regime de teletrabalho (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023);

IV - identificar, com base nas competências, as potencialidades e as dificuldades que interferem no desempenho dos servidores;

V - promover a cultura orientada para resultados, visando o aumento da produtividade e da qualidade de serviços prestados à sociedade;

VI - subsidiar a elaboração do Plano Anual de Capacitação, com foco em competências e resultados, estimulando o autodesenvolvimento dos servidores, com vistas à melhoria do desempenho;

VII - fornecer informações para subsidiar as decisões/ações das áreas de Gestão de Pessoas e Saúde.

CAPÍTULO II
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º Todos os servidores do quadro de pessoal do Tribunal



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Regional do Trabalho da 8ª Região serão submetidos ao Programa de que trata esta Resolução.

Art. 3º Participam do Programa:

I - o servidor avaliado;

II - o gestor/chefia imediata, no papel de avaliador;

III - a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio da Seção de Gestão por Competências e Avaliação de Desempenho; (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

IV - o Subcomitê de Avaliação de Desempenho. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

Parágrafo Único. A execução do Programa é de responsabilidade compartilhada do avaliado e de seu avaliador, que deverão cumprir integralmente o previsto neste normativo.

CAPÍTULO III

DOS INSTRUMENTOS E DAS ETAPAS

Art. 4º A Avaliação de Desempenho Funcional será realizada por meio de instrumentos, os quais deverão ser elaborados, validados e assinados eletronicamente pelo gestor avaliador e pelo servidor avaliado, conforme a seguir:

I - Plano de Trabalho: contendo a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor, as metas de produtividade/resultados a serem alcançadas e o cronograma de reuniões com a chefia imediata para acompanhamento do desempenho, *feedback* e eventuais ajustes/encaminhamentos que se fizerem necessários, devendo ser destacado, conforme o caso, a existência de eventuais restrições laborais vigentes e respectivas atividades compatíveis;

II - Plano de Desenvolvimento Individual: contendo as ações de capacitação indicadas para aperfeiçoamento do desempenho, a ser construído em conjunto com o avaliado, com base nos resultados pactuados e nas competências necessárias para alcançá-los;

III - Ficha de Avaliação de Desempenho Funcional: contendo o registro do desempenho durante o período avaliativo;

IV - Plano de Ação para o Aprimoramento do Desempenho: a ser preenchido pelo avaliador quando forem detectadas dificuldades no



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

decorrer do período avaliativo que possam estar afetando negativamente o desempenho do servidor.

Parágrafo único. O Plano Anual de Capacitação será elaborado a partir dos resultados das Avaliações de Desempenho, levando em consideração as lacunas de competências e as metas estabelecidas no Planejamento Estratégico Institucional.

Art. 5º O Programa será composto, obrigatoriamente, das seguintes etapas:

I - Planejamento e Preparação: definição das atividades que serão executadas pelo servidor, por meio da negociação dos objetivos e metas, do mapeamento das competências necessárias, da construção do Plano de Desenvolvimento Individual e do esclarecimento dos fatores de avaliação que serão considerados no período;

II - Acompanhamento: monitoramento durante todo o período avaliativo, com o objetivo de assegurar que a execução corresponda ao que foi planejado e propiciar ao servidor informações quanto às potencialidades e aos possíveis desvios na execução do trabalho, levantando fatores que poderão interferir no desempenho e ações para sanar os problemas detectados;

III - Avaliação de Desempenho: comparação dos resultados alcançados com os objetivos previamente estabelecidos e análise dos comportamentos observáveis no desempenho de tarefas inerentes ao cargo ocupado pelo servidor, por meio da disponibilização de dados e/ou relatórios necessários ao acompanhamento do definido na etapa do inciso I e, se for o caso, como subsídios para a adoção das medidas cabíveis.

§1º A avaliação será operacionalizada por meio do módulo de avaliação de desempenho do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho - SIGEP JT, de uso obrigatório entre os Regionais, conforme determinado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023).

§2º O processo de acompanhamento descrito no item II contemplará, no mínimo, duas reuniões de feedback e, se for o caso, reformulação do Plano de Trabalho, durante o ciclo avaliativo.

§ 3º As fichas de avaliação de desempenho serão geradas pelo Sistema SIGEP JT, de acordo com os Anexos II e III desta Resolução.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

(parágrafo incluído pela Resolução TRT8 n° 063/2023).

§ 4º Poderão ser desenvolvidos sistemas informatizados que contribuam para a operacionalização das demais etapas do Programa de Avaliação de Desempenho, não contempladas no módulo SIGEP JT. (parágrafo incluído pela Resolução TRT8 n° 063/2023).

Art. 6º O Programa será desenvolvido e coordenado pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

§ 1º Os instrumentos mencionados nesta Resolução deverão ser preenchidos e devolvidos em até dez dias úteis após o seu recebimento, salvo por motivo devidamente justificado a ser apreciado pela Presidência do Tribunal.

§ 2º A não devolução das fichas pelo avaliado ou pelo avaliador, no prazo legal, implicará em inobservância de dever funcional na forma prevista na Lei n° 8.112/1990.

§ 3º Os servidores colocados à disposição de outros órgãos serão avaliados de acordo com as disposições desta Resolução, sendo suas Fichas de Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados e Planos de Ação encaminhados, pela Assessoria de Desenvolvimento de Pessoas, aos respectivos órgãos, que cumprirão o prazo estabelecido no parágrafo primeiro. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)

Art. 7º A implantação do Programa, a cargo da Secretaria de Gestão de Pessoas, contemplará as seguintes etapas:

I - Ações de sensibilização e treinamento, de participação obrigatória, destinadas aos gestores e aos servidores;

II - Uso de sistema informatizado para a operacionalização e gestão do Programa;

III - Definição do cronograma de implantação gradativa do Programa, considerando os públicos envolvidos, as respectivas finalidades e os requisitos de operacionalização, no âmbito das unidades das áreas administrativas e judiciárias, podendo, conforme o caso, ser regulamentada por Portaria da Presidência do Tribunal. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

CAPÍTULO IV
DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E RESULTADOS

Art. 8º A Gestão por Competências tem como objetivo desenvolver o conjunto integrado de comportamentos, conhecimentos e habilidades que contribuem para a entrega de resultados e para o desempenho de excelência no âmbito do Tribunal.

Art. 9º Consideram-se para fins desta Resolução:

I - Competências Técnicas (Hard Skills): conhecimentos e habilidades obtidos pela formação e experiência profissional;

II - Competências Comportamentais (Soft Skills): atitudes e comportamentos que contribuem para a performance;

III - Mapeamento de Competências: método de identificar as competências necessárias para o alcance dos resultados individuais e institucionais;

IV - Matrizes de Competência: documento contendo a relação de competências mapeadas;

Parágrafo único. A forma de mapeamento e a atualização das matrizes de competência serão definidas por meio de Portaria da Presidência, considerando a velocidade das mudanças impulsionadas pelas transformações digitais, bem como a necessidade de flexibilidade e adaptabilidade do modelo.

CAPÍTULO V
DO AVALIADOR

Art. 10. As avaliações serão de responsabilidade dos magistrados e servidores ocupantes de cargos em comissão ou funções comissionadas de natureza gerencial, a quem o servidor estiver imediatamente subordinado, ou, em seu impedimento, do substituto legal ou eventual.

§ 1º A avaliação de desempenho poderá ser delegada para a chefia intermediária e imediata, se houver, e/ou realizada em conjunto com o gestor da unidade.

§ 2º O servidor que, no período de avaliação, houver



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

trabalhado sob mais de uma chefia, será avaliado por aquela à qual esteve subordinado por mais tempo.

§ 3º Havendo empate no tempo de serviço prestado sob diferentes chefias, a avaliação caberá a quem por último o servidor estiver subordinado, devendo ser ouvida a chefia anterior.

§ 4º O avaliador deverá ouvir todas as chefias às quais o servidor prestou serviço durante o período avaliativo, buscando subsídios para embasar seu parecer.

§ 5º O avaliador deverá apresentar as justificativas e/ou exemplos detalhados pela atribuição das pontuações 1 - INSUFICIENTE, não atendeu aos requisitos; 2 - REGULAR, atendeu parcialmente aos requisitos; acompanhado dos registros das providências já adotadas para a melhoria do desempenho. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 6º O avaliador deverá registrar o *feedback* quando atribuir as pontuações 3 - BOM, atendeu aos requisitos; e 4 - EXCELENTE, atendeu plenamente aos requisitos e foi proativo, considerando a importância do reforço do comportamento positivo e a valorização do servidor. (parágrafo incluído pela Resolução TRT8 nº 063/2023).

Art. 11. Compete ao avaliador:

I - orientar os servidores subordinados sobre o funcionamento do Programa;

II - construir, em parceria com o avaliado, o plano de trabalho, contendo as atividades e o conjuntos de metas e resultados a serem alcançados pelo servidor;

III - descrever as atividades a serem desenvolvidas pelo servidor e realizar os treinamentos necessários;

IV - alinhar as expectativas de desempenho, de acordo com os fatores avaliativos e escala de pontuação;

V - construir o Plano de Desenvolvimento Individual, realizar treinamentos e instruções em serviço para a melhoria do desempenho de sua equipe;

VI - acompanhar, orientar e avaliar continuamente o servidor no desempenho de suas atribuições, promovendo momentos para dar e receber *feedback*;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

VII - conduzir o programa de avaliação de desempenho, fortalecendo e viabilizando o diálogo, bem como a negociação nos casos de discordância, mantendo o servidor ciente de seu desempenho durante todo o processo de avaliação;

VIII - identificar, em conjunto com o servidor, as causas das dificuldades detectadas no decorrer do processo de avaliação e, solicitar, quando for o caso, acompanhamento do Programa de Incentivo e Suporte Organizacional - PROIS;

IX - participar das ações de capacitação referentes e/ou correlacionadas ao Programa de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO VI
DO AVALIADO

Art. 12. O servidor avaliado compromete-se em:

I - conhecer todo funcionamento e as etapas do Programa;

II - elaborar, em conjunto com o avaliador, o Plano de Trabalho e o Plano de Desenvolvimento Individual, comprometendo-se com as metas e resultados a serem alcançados;

III - realizar com qualidade e efetividade todas as atividades, as metas de produtividade/resultados, treinamentos pactuadas em seu plano de trabalho;

IV - participar das reuniões de feedback, momento no qual poderá sinalizar eventuais dificuldades e/ou necessidade de reformulação de metas;

V - compreender que o feedback de seu avaliador é uma oportunidade de desenvolvimento;

VI - realizar os treinamentos indicados no Plano de Desenvolvimento Individual, de acordo com as competências a serem desenvolvidas;

VII - desenvolver autonomia e ser protagonista do seu processo de desenvolvimento.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

CAPÍTULO VII

DO SUBCOMITÊ DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 13. Fica instituído o Subcomitê de Avaliação de Desempenho, incumbida do cumprimento dos procedimentos e critérios de avaliação previstos nesta Resolução, composta dos seguintes membros: (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)

I - Diretor(a) da Secretaria de Gestão de Pessoas, a quem cabe a coordenação; (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)

II - Coordenador(a) de Desenvolvimento de Pessoas; (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)

III - Chefe da Seção de Gestão por Competência e Avaliação de Desempenho; (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)

IV - Diretor(a) de Secretaria de Vara do Trabalho; (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023).

V - Assessor(a)-Técnico da Secretaria de Gestão de Pessoas; (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023).

VI - Coordenador(a) de Informações Funcionais; (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023).

VII - Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Psicologia. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023).

§ 1º Os servidores integrantes do Subcomitê de Avaliação de Desempenho devem priorizar as atividades do Subcomitê. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023).

§ 2º Na impossibilidade de participação e/ou nos casos de ausência dos membros titulares, serão designados seus substitutos automáticos. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023).

§ 3º As reuniões do Subcomitê de Avaliação de Desempenho ocorrerão com no mínimo 3 (três) de seus membros. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023).

§ 4º A designação dos membros do Subcomitê de Avaliação de Desempenho será realizada por meio de portaria da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023).



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Art. 14. Compete ao Subcomitê de Avaliação de Desempenho (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023):

I - proceder à avaliação especial de desempenho, obrigatória para a aquisição de estabilidade do servidor em estágio probatório, considerando as pontuações obtidas nas avaliações anteriores, oportunidade em que poderá ser convocada a chefia imediata;

II - apresentar o resultado da Avaliação Especial de Desempenho para homologação da autoridade competente;

III - emitir parecer conclusivo acerca das avaliações de desempenho apreciadas, encaminhando à Presidência do Tribunal com proposta de homologação;

IV - Apreciar as avaliações de desempenho com resultados insatisfatórios, especialmente de servidores em estágio probatório, encaminhadas pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023);

V - apreciar os recursos interpostos pelos servidores avaliados e emitir parecer conclusivo a ser encaminhado para apreciação da Presidência do Tribunal;

VI - propor a inclusão no Programa de Incentivo e Suporte Organizacional - PROIS, em especial quando o servidor avaliado não alcançar a pontuação mínima em seu ciclo avaliativo;

VII - acompanhar, em conjunto com o Comitê do PROIS, a execução dos planos de ação dos servidores que apresentaram baixo desempenho funcional;

VIII - informar à Presidência do TRT8 as situações em que servidores tenham obtido resultado insatisfatório, bem como os casos que configurem a hipótese de perda de cargo em comissão ou função de confiança;

IX - zelar pelo estrito cumprimento dos critérios previstos neste normativo.

Art. 15. O Subcomitê deverá ouvir os avaliadores e/ou servidores avaliados para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas e aos recursos interpostos. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023);



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Art. 16. A avaliação de desempenho de servidor em estágio probatório deverá ser submetida à homologação quatro meses antes do fim do período de estágio probatório, sem prejuízo da continuidade da apuração dos fatores avaliativos.

CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 17. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo serão objeto de avaliação, observados os fatores de ASSIDUIDADE, DISCIPLINA, CAPACIDADE DE INICIATIVA, PRODUTIVIDADE, RESPONSABILIDADE e RESULTADO.

Art. 18. A Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados de servidores em Estágio Probatório far-se-á em conformidade com o estabelecido nesta Resolução.

Parágrafo único. O estágio probatório terá duração de trinta e seis meses.

Art. 19. Os servidores serão avaliados, pela chefia imediata, em 4 (quatro) etapas: no 5º, 12º, 20º e 30º mês, a contar do início do seu exercício no cargo.

§ 1º Será atribuído peso de um a quatro, respectivamente, de primeira a quarta avaliação;

§ 2º O resultado final a que se refere o caput deste artigo será obtido mediante cálculo da média ponderada dos totais de cada avaliação.

§ 3º A Comissão de Avaliação de Desempenho realizará, no trigésimo primeiro mês, avaliação especial de desempenho, considerando a pontuação obtida nas avaliações anteriores, podendo convocar a chefia imediata para esclarecimentos.

§ 4º O servidor permanecerá em avaliação até o trigésimo sexto mês, prazo final do estágio probatório, observados os fatores enumerados no art. 17º desta Resolução.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

§ 5º A pontuação máxima a ser alcançada em cada uma das avaliações corresponderá a duzentos pontos.

§ 6º Considerar-se-á aprovado o servidor que obtiver média de, no mínimo, cento e quarenta pontos, equivalente a setenta por cento da pontuação máxima.

§ 7º O servidor que não alcançar a pontuação mínima prevista no § 1º deste artigo será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, se estável no Serviço Público Federal, na forma dos arts. 34, parágrafo único, inciso I, e 29, inciso I, da Lei nº 8.112/1990 (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023).

Art. 20. O estágio probatório ficará suspenso durante as seguintes licenças e afastamentos previstos na Lei nº 8.112/90:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 83);

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge, sem remuneração e por tempo indeterminado (art. 84, § 1º);

III - licença para atividade política (art. 86);

IV - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere (art. 96);

V - participação em curso de formação, decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Federal (art. 20, § 5º - acrescentado pela Lei nº 9.527/97).

Parágrafo único. Nos casos de interrupção relacionados nos incisos I a V deste artigo, a contagem do tempo será reiniciada a partir do término do impedimento.

Art. 21. O servidor em estágio probatório que permanecer em licença para tratamento da própria saúde ou licença à gestante por tempo superior à metade do período de cada etapa avaliativa e o servidor que não obtiver avaliação, devido à ocorrência reiterada de afastamentos, terão o período suprimido do cálculo final descrito no § 2º do art. 19 desta Resolução.

Parágrafo único. Nos casos em que as licenças referidas no caput ocorrerem no quarto período avaliativo, adotar-se-á a nota atribuída no 3º (terceiro) período para fins de progressão funcional e



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

para apuração do resultado final do estágio probatório. (parágrafo renumerado dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023);

Art. 22. Caso transcorrido o período do estágio probatório sem que haja a possibilidade de se realizar pelo menos 1 (uma) avaliação, a homologação do estágio probatório condicionar-se-á à aprovação do servidor na 1ª (primeira) avaliação que se seguir ao retorno à atividade, retroagindo-se os efeitos da aquisição da estabilidade ao 1º (primeiro) dia útil subsequente ao cumprimento do período de 3 (três) anos previstos no art. 41, caput da Constituição Federal. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023);

CAPÍTULO IX

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Art. 23. Durante o estágio probatório, os servidores que ingressarem nas vagas destinadas a pessoas com deficiência serão acompanhados também por equipe multiprofissional, que observará as condições de acessibilidade oferecidas pelo Tribunal ao servidor com deficiência para o exercício das atribuições do cargo. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023);

I - a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a respectiva deficiência;

II - as condições de acessibilidade oferecidas pelo Tribunal ao servidor com deficiência para o exercício das atribuições do cargo.

§ 1º A avaliação realizada pela equipe multiprofissional ocorrerá ao final de cada período avaliativo do estágio probatório, na qual o avaliador, um representante da unidade de lotação do avaliado, quando convocado, e o próprio servidor em avaliação devem fornecer informações referentes ao processo de gestão de desempenho para subsidiar a avaliação realizada pela equipe multiprofissional (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023);

§ 2º O acompanhamento pela equipe multiprofissional será registrado em formulário específico. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

§ 3º Será antecipada a avaliação da equipe multiprofissional em caso de alteração de lotação ou de avaliador, que ocasione modificações nas condições de trabalho ou na execução das tarefas. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023);

§ 4º Caso seja detectado algum problema de desempenho do servidor com deficiência durante o estágio probatório, será construído Plano de Ação pela equipe multiprofissional, em conjunto com avaliado e avaliador. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 5º Os servidores com deficiência que entraram em exercício antes da publicação desta Resolução serão submetidos à avaliação da equipe multiprofissional somente nos períodos restantes do estágio probatório. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 6º Ao final de cada período de acompanhamento, a equipe multiprofissional emitirá parecer conjunto e, após a conclusão do último período, parecer conclusivo acerca das condições de acessibilidade para o exercício das atribuições do cargo efetivo. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 7º (Revogado) (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

Art. 24. A equipe multiprofissional a que se refere o art. 23 será composta por: (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

I - servidor(a) ocupante do cargo de Analista Judiciário, Apoio Especializado, Especialidade Serviço Social, a quem cabe a coordenação; (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

II - representante da Comissão de Permanente de Acessibilidade e Inclusão; (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

III - Coordenador do Subcomitê de Avaliação de Desempenho; (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

IV - servidor(a) ocupante do cargo de Analista Judiciário, Apoio Especializado, Especialidade Medicina do Trabalho; e (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

V - servidor(a) ocupante do cargo de Analista Judiciário, Apoio Especializado, Especialidade Psicologia. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Parágrafo único. A equipe poderá, por decisão da maioria, solicitar profissional de área especializada para participar da avaliação. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)

Art. 25. O processo de homologação do estágio probatório referente aos servidores com deficiência conterà menção ao parecer conclusivo da equipe multiprofissional, acerca da compatibilidade entre as atribuições do cargo efetivo e a deficiência do servidor. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)

CAPÍTULO X

DA PROGRESSÃO E DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

Art. 26. A Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados para fins de progressão e promoção abrangerá cada período de doze meses de exercício no cargo, durante os quais será acompanhada a atuação do servidor em relação aos seguintes fatores:

- I - iniciativa;
- II - trabalho em equipe;
- III - comunicação;
- IV - autodesenvolvimento;
- V - competências;
- VI - relacionamento interpessoal;
- VII - resultados.

§ 1º Os servidores passíveis de progressão funcional e promoção serão avaliados no mês em que completarem o interstício de um ano no padrão em que estiverem posicionados.

§ 2º A Secretaria de Gestão de Pessoas poderá instituir períodos específicos para a realização das avaliações, a ser determinado em Portaria da Presidência, mantendo os efeitos financeiros a contar da data de aquisição do direito.

Art. 27. A **progressão** funcional consiste na movimentação do servidor de um padrão para o seguinte, dentro de uma mesma classe, desde que:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

I - o servidor tenha completado o interstício de um ano no padrão em que estiver posicionado; e

II - apresentar desempenho satisfatório, assim considerado o resultado igual ou superior a setenta por cento da pontuação máxima prevista no parágrafo 5º, artigo 19.

Art. 28. A **promoção** consiste na movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro da classe seguinte, desde que:

I - o servidor tenha completado o interstício de um ano da progressão imediatamente anterior;

II - apresentar desempenho satisfatório, assim considerado o resultado igual ou superior a setenta por cento da pontuação máxima prevista no parágrafo 5º, artigo 19;

III - participe, durante o período de permanência na classe, de conjunto de ações de treinamento que totalize o mínimo de oitenta horas de aula.

§ 1º Consideram-se ações de treinamento para fins de promoção as que, de forma sistemática, por metodologia presencial ou a distância, possibilitem o desenvolvimento de competência para o cumprimento da missão institucional, custeadas ou não pela Administração, nos termos do que dispõe o Regulamento do Adicional de Qualificação aprovado pelo Tribunal.

§ 2º É de exclusiva responsabilidade de cada servidor averbar tempestivamente em seus assentamentos funcionais os certificados que comprovem sua participação em eventos de capacitação externos, bem como acompanhar a realização do quantitativo de horas aulas de treinamento requeridos para promoção.

§ 3º O servidor que não completar o mínimo de 80 (oitenta) horas/aula de treinamento, dentro do período de permanência na classe poderá requerer Promoção Extemporânea. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 4º O pedido de Promoção Extemporânea e os certificados que comprovem as 80 (oitenta) horas/aulas em ações de capacitação deverão ser apresentados em até sessenta dias a contar da notificação encaminhada pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

(parágrafo incluído pela pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 5º Os efeitos financeiros serão concedidos a partir da data de averbação dos certificados, após aprovação do pedido pela Presidência desta Corte. (parágrafo incluído pela pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 6º O período avaliativo será alterado e passará a vigorar a partir da implementação dos requisitos de promoção. (parágrafo incluído pela pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 7º Os servidores que não adotarem as providências para regularizar a situação dentro do prazo indicado no § 4º do art. 28 não terão direito ao pedido de promoção extemporânea e a análise do cumprimento dos requisitos será realizada no próximo período avaliativo. (parágrafo incluído pela pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

Art. 29. O período de avaliação será computado em períodos corridos de 365 dias, da data em que completou o último interstício aquisitivo, ficando suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos nos artigos 83, 84, § 1º, 85, 86, 91, 92, 94, 95 e 96 da Lei nº 8.112, de 1990, bem assim na hipótese de participação em curso de formação e faltas injustificadas ao serviço, sendo retomado a partir do término do impedimento.

§ 1º Ao final da licença ou do afastamento, a contagem de tempo para completar o interstício será reiniciada na data em que o servidor retornar ao efetivo exercício.

§ 2º No caso do servidor permanecer em licença para tratamento da própria saúde ou licença gestante por prazo superior à metade do período de avaliação, deve o servidor submeter-se a uma nova avaliação de desempenho quando de seu retorno à atividade, retroagindo-se os efeitos financeiros da progressão ou da promoção funcional ao primeiro dia subsequente ao término do interstício de um ano previsto no art. 9º, §§ 1º e 2º, da Lei nº 11.416/2006. (parágrafo incluído pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

Art. 30.A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas de posse das Fichas de Avaliação de Desempenho e dos Planos de Ação, procederá à apuração dos dados, encaminhando os resultados, logo após, ao Subcomitê de Avaliação de Desempenho. (redação dada pela Resolução



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

TRT8 n° 063/2023)

Art. 31. A pontuação máxima a ser alcançada na avaliação corresponde a duzentos pontos.

§ 1º Os servidores passíveis de progressão funcional que obtiverem pontuação entre cento e quarenta e duzentos pontos passarão para o padrão imediatamente superior, mediante Ato da Presidência do Tribunal, com efeitos a contar do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado o interstício de um ano no padrão em que estiver posicionado.

§ 2º Os servidores passíveis de promoção que obtiverem pontuação entre cento e quarenta e duzentos pontos, e que, de acordo com a regulamentação específica, participarem de eventos de capacitação, serão promovidos ao primeiro padrão da Classe seguinte, mediante Ato da Presidência do Tribunal, com efeitos a contar do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado o interstício de um ano em relação à progressão funcional imediatamente anterior.

§ 3º Considerando a pontuação obtida no Programa de Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados, o desempenho dos servidores será classificado conforme a seguir: (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)

- a) Excelente - 185 a 200 pontos;
- b) Ótimo - 171 a 185 pontos;
- c) Bom - 150 a 170 pontos;
- d) Regular - 140 a 149 pontos;
- e) Insuficiente - até 139 pontos.

§ 4º A pontuação final leva em consideração a nota obtida multiplicada pelo peso de cada fator avaliativo, desta maneira o recebimento de uma nota regular ou insuficiente pode impactar na escala de classificação do desempenho. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)

§ 5º Considerar-se-á aprovado o servidor que obtiver média de, no mínimo, 140,0 (cento e quarenta pontos), equivalente a setenta por cento da pontuação máxima." (parágrafo incluído pela Resolução TRT8



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

nº 063/2023)

CAPÍTULO XI

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DEMAIS SERVIDORES

Art. 32. O Programa também será aplicado aos servidores posicionados na Classe C, Padrão 13, abrangendo o período de doze meses, bem como dos servidores removidos, cedidos ou em exercício provisório nesta Corte, conforme regulamento a ser expedido por Portaria da Presidência.

§ 1º Os servidores que obtiverem desempenho Regular (de 140 a 149 pontos) e Insuficiente (até 139 pontos) deverão ser encaminhados para o Programa de Incentivo e Suporte Organizacional - PROIS. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 2º Os servidores com desempenho de excelência serão reconhecidos no âmbito das ações do Programa de Reconhecimento e Valorização, nos moldes da Resolução TRT8 nº 18/2021.

CAPÍTULO XII

**DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES OCUPANTES DE CARGOS EM
COMISSÃO E FUNÇÕES COMISSIONADAS DE CHEFIA**

Art. 33. Os servidores ocupantes de cargo em comissão e de função comissionada de natureza gerencial serão avaliados de acordo com as entregas da unidade, o alcance das metas individuais, o resultado da pesquisa de clima organizacional e a avaliação realizada pelo gestor imediato e pela equipe de trabalho.

§ 1º O servidor detentor de função comissionada ou cargo em comissão que apresentar desempenho regular no primeiro ciclo avaliativo participará de Programa de Desenvolvimento Gerencial, visando o incremento das competências necessárias para a entrega de resultados.

§ 2º O servidor detentor de função comissionada ou cargo em comissão que apresentar desempenho regular, por duas avaliações consecutivas, poderá ser destituído da função comissionada ou exonerado



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

do cargo em comissão, podendo ser novamente indicado, se atingir pontuação superior a cento e sessenta pontos na avaliação seguinte.

§ 3º O modelo de Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados previsto neste capítulo será regulamentado por meio de Portaria da Presidência.

CAPÍTULO XIII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDORES EM TELETRABALHO

Art. 34. Os servidores em regime de teletrabalho integral serão avaliados nos moldes do normativo específico que trata da matéria e de acordo com o estabelecido nesta Resolução.

Parágrafo único. A SEGEP, a partir da implantação das etapas do Programa de Avaliação de Desempenho objeto desta Resolução, apresentará proposta para unificação dos instrumentos de avaliação de desempenho de servidores em teletrabalho integral, com vista à integração e racionalização dos procedimentos operacionais avaliativos.

CAPÍTULO XIV

DOS RECURSOS

Art. 35. É facultado ao servidor avaliado que discordar da sua avaliação encaminhar recurso ao Subcomitê de Avaliação de Desempenho deste Tribunal. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)

§ 1º Os recursos deverão ser encaminhados no prazo de dez dias úteis, a contar da data de assinatura do servidor na Ficha de Avaliação de Desempenho.

§ 2º Os recursos deverão indicar o fator componente da Ficha de Avaliação de Desempenho questionado e/ou eventual irregularidade identificada na apuração, com as respectivas comprovações.

§ 3º O recurso interposto pelo servidor será encaminhado pelo Subcomitê de Avaliação de Desempenho para ciência e manifestação formal do avaliador no prazo de 5 (cinco) dias úteis, prorrogável por igual período, mediante comprovada justificativa. (redação dada pela Resolução TRT8 n° 063/2023)



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

§ 4º Serão indeferidos os recursos em desacordo com o disposto nos parágrafos anteriores deste artigo.

Art. 36. O Subcomitê de Avaliação de Desempenho emitirá, no prazo de 30 (trinta) dias, parecer conclusivo, dando ciência por escrito ao avaliador e servidor avaliado. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 1º Da decisão proferida pelo Subcomitê de Avaliação de Desempenho cabe pedido de reconsideração no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da ciência do requerente. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 2º Caso o Subcomitê mantenha o posicionamento, após o pedido de reconsideração, cabe recurso, no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da ciência do requerente, a ser endereçado à Presidência desta Corte, que, no mesmo prazo, proferirá a decisão final. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

Art. 37. Dos resultados das avaliações de desempenho homologadas pela Presidência, caberá recurso ao Tribunal Pleno, no prazo do art. 108 da Lei nº 8.112/1990.

CAPÍTULO XV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 38. Os Anexos da Resolução TRT8 n.º 89/2000, revogada pela Resolução TRT8 nº 93/2021, passam a vigorar na forma dos anexos desta Resolução. (redação dada pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

§ 1º As fichas de avaliação de desempenho funcional, previstas nos anexos da Resolução nº 89/2000 e alterações posteriores, permanecerão em vigor até a disponibilização de sistema informatizado contendo os novos instrumentos. (NR) *(Parágrafo incluído pela Resolução TRT8 N° 010/2022)*

§ 2º A implantação do novo modelo e dos novos instrumentos seguirão o cronograma estabelecido pela Secretaria de Gestão de Pessoas, conforme descrito no art. 7º. *(Parágrafo renumerado pela Resolução TRT8 N° 010/2022)*



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Art. 39. Os casos omissos serão tratados pela Presidência do Tribunal.

Art. 40. Esta Resolução entra em vigor a partir de sua publicação no DEJT 8 e revoga a Resolução TRT8 n° 89/2000 e alterações posteriores.

Belém, 06 de dezembro de 2021.

GRAZIELA LEITE COLARES
Desembargadora Presidente



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

RESOLUÇÃO N.º 93/2021 - ANEXO I
(incluído pela Resolução TRT8 nº 63/2023)

AGRUPAMENTO DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS

Grupo	Categoria
I	<p>Técnico Judiciário/Área Administrativa/Especialidade Mecânica (antigo Técnico Judiciário/Área Serviços Gerais/Especialidade Artífice de Mecânica de Automóveis e Técnico Judiciário / Especialidade Artífice de Mecânica e Refrigeração)</p> <p>Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Telecomunicações e Eletricidade (antigo Técnico Judiciário/Área Serviços Gerais/ Especialidade Artífice de Eletricidade)</p> <p>Técnico Judiciário/Área Administrativa/Especialidade Carpintaria e Marcenaria (antigo Técnico Judiciário/Área Serviços Gerais/Especialidade Artífice de Carpintaria e Marcenaria)</p> <p>Técnico Judiciário/Área Administrativa/ Especialidade Edificações e Metalurgia (antigo Técnico Judiciário/Área Serviços Gerais/ Especialidade Artífice de Estrutura e Obras e Metalurgia)</p> <p>Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Eletrônica (antigo Técnico Judiciário/Área Serviços Gerais/Especialidade Artífice de Eletrônica)</p> <p>Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Portaria</p> <p>Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Serviços Hidráulicos</p>
II	<p>Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Apoio de Serviços Diversos</p> <p>Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Copa (antigo Auxiliar Operacional de Serviços Diversos – Limpeza e Conservação)</p> <p>Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Cálculo</p> <p>Auxiliar Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Apoio de Serviços Diversos</p> <p>Auxiliar Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Artes Gráficas</p> <p>Auxiliar Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Carpintaria e Marcenaria</p> <p>Auxiliar Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Construção Civil</p> <p>Auxiliar Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Mecânica</p> <p>Auxiliar Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Edificações e Metalurgia</p>



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Grupo	Categoria
	Auxiliar Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Segurança Auxiliar Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Serviços Hidráulicos Auxiliar Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Telecomunicações e Eletricidade
III	Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Transporte (antigo Motorista Oficial) Técnico Judiciário, Área Administrativa, Agente da Polícia Judicial
IV	Técnico Judiciário, Área Administrativa (antigos Auxiliar Judiciário, Área Administrativa e Atendente Judiciário, Área Administrativa) Técnico Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade: Cine, Foto e Microfilmagem Técnico Judiciário, Apoio Especializado, Especialidade Comunicação Social Técnico Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Desenho Técnico Técnico Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Instalações Lógico-Elétricas Técnico Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Enfermagem (Técnico Judiciário – Antigo Auxiliar de Enfermagem) Técnico Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Enfermagem do Trabalho Técnico Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Informática Técnico Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Tecnologia da Informação (antigo Técnico Judiciário/Área Apoio Especializado/Especialidade Programador)
V	Técnico Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Operação de Computadores (antigo Operador de Computação) Técnico Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Digitação (antigo Técnico Judiciário – Antigo Perfurador - Digitador)
VI	Analista Judiciário, Área Judiciária (antigo Técnico Judiciário)



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Grupo	Categoria
	<p>Analista Judiciário, Área Administrativa (antigo Técnico Judiciário)</p> <p>Analista Judiciário, Área Judiciária, Especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal (antigo Analista Judiciário, Área Judiciária, Especialidade Executante de Mandados)</p> <p>Analista Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Inspetor da Polícia Judicial</p> <p>Analista Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Contabilidade (Analista Judiciário – antigo Contador)</p> <p>Analista Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Economia</p> <p>Analista Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Planejamento</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Biblioteconomia (Analista Judiciário – antigo Bibliotecário)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Comunicação Social</p>
VII	<p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Medicina (Analista Judiciário – Antigo Médico)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Medicina (CARDIOLOGIA)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Medicina (DO TRABALHO)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Medicina (PEDIATRIA)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Medicina (PSIQUIATRIA)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Nutrição</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Odontologia (antigo Analista Judiciário/Área Apoio Especializado/Especialidade Odontólogo)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Odontologia (ENDODONTIA)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Odontologia (PEDIATRIA)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Odontologia (PERIODONTIA)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Odontologia (PRÓTESE)</p>



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Grupo	Categoria
	<p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Psicologia.</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Serviço Social (antigo Assistente Social)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Fisioterapia</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Enfermagem (Analista Judiciário – antigo Enfermeiro)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Enfermagem do Trabalho</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Tecnologia da Informação Analista Judiciário (antigo Analista de Sistemas)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Taquigrafia</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Arquivologia</p> <p>Analista Judiciário, Área de Apoio Especializado, Especialidade História</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Arquitetura</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Estatística</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Engenharia (Analista Judiciário – antigo Engenheiro)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Engenharia (CIVIL)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Engenharia (SEGURANÇA DO TRABALHO)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Engenharia (ELÉTRICA)</p> <p>Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Engenharia (MECÂNICA)</p>
VIII	Técnico Judiciário, Área Administrativa, Especialidade Telefonia (antigo Telefonista)



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

RESOLUÇÃO N.º 93/2021 - ANEXO II
(incluído pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL - FATORES AVALIATIVOS E PESOS

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS							
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII
Assiduidade	Frequência	<p>Refere-se à frequência do servidor ao trabalho (somente considerar falta injustificada ou suspensão).</p> <p>Nos casos de teletrabalho, refere-se ao cumprimento das metas pactuadas no Plano de Trabalho.</p>	2,0	2,0	2,5	2,0	2,0	1,0	1,5	2,0
	Cumprimento de horário	<p>Refere-se ao cumprimento do horário de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas na Unidade.</p> <p>Nos casos de teletrabalho refere-se à capacidade do servidor em atender a chefia, os colegas de trabalho e/ou o jurisdicionado durante o horário do expediente e/ou conforme prazo estabelecido no Plano de Trabalho.</p>	1,5	1,5	2,5	2,0	2,0	1,0	1,5	2,0
	Permanência	<p>Refere-se à permanência do servidor no exercício de suas atividades .</p> <p>As ausências para tratar de assuntos particulares não relacionados à atividade, mesmo que</p>	1,5	1,5	3,0	1,0	2,0	1,0	2,5	2,0



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS								
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	
		<p>mediante compensação, não devem causar impacto na atividade/entrega de resultados.</p> <p>Nos casos de teletrabalho refere-se à disponibilidade do servidor em realizar as demandas da Unidade, conforme pactuado no Plano de Trabalho.</p>									
Disciplina	Respeito aos níveis hierárquicos	<p>Respeita a hierarquia, acatando com presteza as determinações de caráter profissional.</p> <p>Manifesta-se de forma respeitosa em caso de discordância.</p> <p>Observa os níveis hierárquicos nas relações funcionais.</p> <p>Trata a todos com educação e respeito, independente de seu nível hierárquico ou grau de afinidade.</p>	2,0	2,0	3,0	2,0	3,0	1,0	0,5	2,0	
	Cumprimento de normas	<p>Cumpra as normas, instruções e/ou regulamentos.</p> <p>Atua de acordo com os normativos, mesmo em caso de discordância e/ou insatisfação.</p> <p>Contribui para o cumprimento de normas, instruções e/ou</p>	2,0	2,0	4,0	2,0	3,0	1,0	0,5	2,5	



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS							
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII
		regulamentos.								
Responsabilidade	Zelo por materiais e equipamentos	<p>É cuidadoso com materiais de trabalho demonstrando preocupação com a sua manutenção e bom uso, empenhando-se por sua economia e conservação.</p> <p>Apresenta iniciativa de demandar as Unidades responsáveis nos casos de dano, necessidade de manutenção/substituição de materiais/equipamentos, bem como na movimentação entre Unidades, realizando/informando os registros cabíveis.</p> <p>Evita desperdício e acúmulo de materiais/equipamentos solicitando somente o necessário e devolvendo bens não utilizados.</p>	3,5	3,0	3,0	2,0	3,0	1,0	3,0	3,0
	Zelo por informações	<p>É cuidadoso com informações sigilosas obtidas em sua unidade de trabalho.</p> <p>Tem cautela no tratamento de assuntos profissionais, preservando os envolvidos.</p>	2,0	4,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,5	3,0
	Comprometimento com tarefas	Centra seus esforços na execução do trabalho que lhe é confiado (utiliza adequadamente o horário	3,5	3,0	3,0	2,5	3,0	2,0	3,0	3,0



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS								
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	
	e prazos	de trabalho, busca informações para enriquecer seu trabalho). Entrega as atividades no prazo ou antes, com qualidade e zelo. Informa com antecedência caso precise de mais tempo para realizar uma atividade. Cumprir os prazos previstos em determinações/normativos .									
	Senso de prioridade	Mostra capacidade para distinguir as tarefas, priorizando aquelas de maior urgência. Consegue estabelecer ordem de prioridade ao receber demandas simultâneas, de forma segura e com foco nos resultados.	3,0	3,0	1,5	2,0	1,5	3,0	4,0	2,0	
Potencial	Tomada de decisão	Apresenta bom senso e responsabilidade nas decisões tomadas na ausência de instruções detalhadas ou em situações fora do comum. Adota medidas ponderadas e coerentes com os fatos, restrições, riscos e prováveis consequências.	2,0	2,0	2,0	3,0	2,0	4,0	5,0	3,0	
	Interesse	Mostra-se empenhado em executar suas atribuições,	4,0	3,0	1,5	2,0	2,0	4,0	3,5	2,0	



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS								
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	
		<p>buscando aprender e contribuir com o serviço de sua Unidade.</p> <p>Age proativamente, identificando o que precisa ser feito antes de ser solicitado e/ou antes que a situação exija.</p>									
	Novos conhecimentos	<p>Busca novos conhecimentos profissionais visando ao aprimoramento das rotinas de trabalho.</p> <p>Participa de, no mínimo, 30 (trinta) horas/aulas de capacitação anualmente promovidas, custeadas e/ou indicadas pelo TRT8.</p> <p>Realiza cursos por conta própria com o objetivo de aprofundar os conhecimentos de suas atividades.</p>	2,0	1,0	1,5	3,0	2,0	4,0	3,5	2,0	
	Liderança	<p>Mostra capacidade para coordenar e conduzir pessoas para a consecução de objetivos, administrando os conflitos que estejam interferindo no trabalho ou nos relacionamentos.</p> <p>A capacidade de liderança também pode ser observada na realização de trabalhos em equipe e/ou na busca de soluções para problemas.</p>	-	-	-	2,5	-	3,0	1,5	-	



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS							
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII
Relacionamento	Integração organizacional	<p>Atende às Unidades do TRT com eficiência e cortesia, de modo a favorecer o andamento dos serviços.</p> <p>Trabalha de forma integrada, alinhada e proativa com as demais unidades visando a entrega de resultados e a harmonia do trabalho.</p>	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	1,0	3,5
	Cooperação	<p>Mostra disponibilidade para suprir eventuais lacunas decorrentes da dinâmica da equipe, assegurando a continuidade do trabalho.</p> <p>Contribui com o grupo na execução de tarefas rotineiras ou de maior grau de complexidade, compatíveis com sua capacidade e disponibilidade.</p>	2,0	2,0	3,0	2,0	3,0	2,0	1,5	2,0
	Comunicação	<p>Presta informações claras e seguras a respeito dos serviços a seu cargo.</p> <p>Expressa-se com cortesia, buscando compreender e ser compreendido pelo interlocutor.</p> <p>Sabe dar e receber <i>feedback</i>.</p> <p>Reage proporcionalmente à gravidade da situação, minimizando a ansiedade e o estresse</p>	2,0	3,0	3,0	2,0	2,0	3,0	3,0	4,0



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS							
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII
		desnecessários.								
	Participação	Apresenta ideias, sugestões e informações com vistas à melhoria dos serviços a seu encargo e da Unidade toda.	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	2,0	2,0
Produtividade	Conhecimento do Trabalho	Domina os métodos e técnicas necessárias para a execução de suas tarefas.	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
	Rendimento	Produz volume de trabalho proporcional a sua complexidade e aos recursos disponíveis. Alcança as metas estabelecidas no seu Plano de Trabalho.	3,0	3,0	1,5	3,0	3,0	3,0	1,0	2,0
	Qualidade	Desenvolve suas tarefas até sua conclusão com a menor margem de erro. Busca excelência na realização de suas tarefas, melhorando continuamente.	3,0	3,0	2,0	3,0	3,0	2,5	4,0	2,0
	Organização	Ordena o material e as ações de trabalho de forma a facilitar a execução das tarefas e atender às necessidades do serviço.	2,0	2,0	1,0	3,0	2,5	2,5	1,0	2,0



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

RESOLUÇÃO N.º 93/2021 - ANEXO III
(incluído pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO ESTÁGIO PROBATÓRIO - FATORES AVALIATIVOS E PESOS

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS							
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII
Assiduidade	Frequência	Refere-se à frequência do servidor ao trabalho (somente considerar falta injustificada ou suspensão). Nos casos de teletrabalho, refere-se ao cumprimento das metas pactuadas no Plano de Trabalho.	2,0	2,0	3,0	2,0	2,0	1,0	1,0	2,0
	Cumprimento de horário	Refere-se ao cumprimento do horário de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas na Unidade. Nos casos de teletrabalho refere-se à capacidade do servidor em atender a chefia, os colegas de trabalho e/ou o jurisdicionado durante o horário do expediente e/ou conforme prazo estabelecido no Plano de Trabalho.	2,0	2,0	2,5	2,0	2,0	1,0	1,5	2,0
	Permanência	Refere-se à permanência do servidor no exercício de suas atividades . As ausências para tratar de assuntos particulares não relacionados à atividade, sem justificativa, mesmo que mediante compensação, não devem causar impacto na	2,0	2,0	2,5	2,0	2,0	1,0	1,0	3,0



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS								
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	
		atividade/entrega de resultados. Nos casos de teletrabalho refere-se à disponibilidade do servidor em realizar as demandas da Unidade, conforme pactuado no Plano de Trabalho.									
Disciplina	Respeito aos níveis hierárquicos	Respeita a hierarquia, acatando com presteza as determinações de caráter profissional. Manifesta-se de forma respeitosa em caso de discordância. Observa os níveis hierárquicos nas relações funcionais. Trata a todos com educação e respeito, independente de seu nível hierárquico ou grau de afinidade.	3,5	3,5	4,0	3,0	3,0	1,5	1,5	2,5	
	Cumprimento de normas	Cumpre as normas, instruções e/ou regulamentos. Atua de acordo com os normativos, mesmo em caso de discordância e/ou insatisfação. Contribui para o cumprimento de normas, instruções e/ou regulamentos.	3,0	3,0	4,0	2,5	3,0	1,5	2,0	3,0	
	Cooperação	Mostra disponibilidade para suprir eventuais lacunas	3,0	3,0	2,0	2,5	2,0	1,5	2,5	2,0	



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS								
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII	
		<p>decorrentes da dinâmica da equipe, assegurando a continuidade do trabalho.</p> <p>Contribui com o grupo na execução de tarefas rotineiras ou de maior grau de complexidade, compatíveis com sua capacidade e disponibilidade.</p>									
Responsabilidade	Zelo por materiais e equipamentos	<p>É cuidadoso com materiais de trabalho demonstrando preocupação com a sua manutenção e bom uso, empenhando-se por sua economia e conservação.</p> <p>Apresenta iniciativa de demandar as Unidades responsáveis nos casos de dano, necessidade de manutenção/substituição de materiais/equipamentos, bem como na movimentação entre Unidades, realizando/informando os registros cabíveis..</p> <p>Evita desperdício e acúmulo de materiais/equipamentos solicitando somente o necessário e devolvendo bens não utilizados.</p>	4,5	4,5	4,0	2,5	3,0	1,5	3,5	3,0	
	Zelo por informações	<p>É cuidadoso com informações sigilosas obtidas em sua Unidade de trabalho.</p> <p>Tem cautela no tratamento de assuntos profissionais, preservando os envolvidos.</p>	2,0	2,0	3,0	2,5	3,0	3,0	2,5	3,0	



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS							
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII
	Comprometimento com tarefas e prazos	<p>Centra seus esforços na execução do trabalho que lhe é confiado (utiliza adequadamente o horário de trabalho, busca informações para enriquecer seu trabalho).</p> <p>Entrega as atividades no prazo ou antes, com qualidade e zelo.</p> <p>Informa com antecedência caso precise de mais tempo para realizar uma atividade.</p> <p>Cumprir os prazos previstos em determinações/normativos.</p>	4,0	4,0	3,0	3,5	3,0	3,0	3,0	3,0
	Senso de prioridade	<p>Mostra capacidade para distinguir as tarefas, priorizando aquelas de maior urgência.</p> <p>Consegue estabelecer ordem de prioridade ao receber demandas simultâneas, de forma segura e com foco nos resultados.</p>	2,5	2,5	1,5	2,0	1,5	3,0	4,0	2,5
Capacidade de Iniciativa	Tomada de decisão	<p>Apresenta bom senso e responsabilidade nas decisões tomadas na ausência de instruções detalhadas ou em situações fora do comum.</p> <p>Adota medidas ponderadas e coerentes com os fatos, restrições, riscos e prováveis consequências.</p>	1,0	1,0	3,5	2,0	3,0	3,0	4,5	2,5



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS							
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII
	Interesse	<p>Mostra-se empenhado em executar suas atribuições, buscando aprender e contribuir com o serviço de sua Unidade.</p> <p>Age proativamente, identificando o que precisa ser feito antes de ser solicitado e/ou antes que a situação exija.</p>	3,0	3,0	2,0	3,0	2,0	4,0	3,0	2,5
	Novos conhecimentos	<p>Busca novos conhecimentos profissionais visando ao aprimoramento das rotinas de trabalho.</p> <p>Participa de, no mínimo, 30 (trinta) horas/aulas de capacitação anualmente promovidas, custeadas e/ou indicadas pelo TRT8.</p> <p>Realiza cursos por conta própria com o objetivo de aprofundar os conhecimentos de suas atividades.</p>	1,5	1,5	1,5	2,5	2,5	4,0	3,0	2,0
	Liderança	<p>Mostra capacidade para coordenar e conduzir pessoas para a consecução de objetivos, administrando os conflitos que estejam interferindo no trabalho ou nos relacionamentos.</p> <p>A capacidade de liderança também pode ser observada na realização de trabalhos em equipe e/ou na busca de soluções para problemas</p>	-	-	-	1,0	-	3,0	1,0	-



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Fatores	Subfatores	Descrição do Subfator	PESOS							
			Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI	Grupo VII	Grupo VIII
	Participação	Apresenta ideias, sugestões e informações com vistas à melhoria dos serviços a seu encargo e da Unidade toda.	2,0	2,0	1,5	2,0	2,0	2,0	1,5	1,0
Produtividade	Conhecimento do Trabalho	Domina os métodos e técnicas necessárias para a execução de suas tarefas.	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	Rendimento	Produz volume de trabalho proporcional a sua complexidade e aos recursos disponíveis. Alcança as metas estabelecidas no seu Plano de Trabalho.	3,0	3,0	1,0	3,0	4,0	3,0	1,0	2,0
	Qualidade	Desenvolve suas tarefas até sua conclusão com a menor margem de erro. Busca excelência na realização de suas tarefas, melhorando continuamente.	3,0	3,0	2,5	3,0	3,0	3,0	4,0	2,0
	Organização	Ordena o material e as ações de trabalho de forma a facilitar a execução das tarefas e atender às necessidades do serviço. Mantém suas pastas de trabalho e suas atividades organizadas de modo que o serviço possa ser continuado por outro colega no caso de	1,5	1,5	1,0	2,0	3,0	2,0	1,5	2,0



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

RESOLUÇÃO N.º 93/2021 - ANEXO IV
(incluído pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

MODELO DE PLANO DE TRABALHO¹

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS E RESULTADOS

PLANO DE TRABALHO

I - IDENTIFICAÇÃO

NOME DO(A) SERVIDOR(A):	MATRÍCULA SIGEP:
LOTAÇÃO:	
CARGO:	FUNÇÃO:
CHEFIA IMEDIATA:	GESTOR(A) AVALIADOR(A):
PERÍODO AVALIATIVO:	TELETRABALHO: () Integral () Parcial () Não
() ESTÁGIO PROBATÓRIO Fase I () Fase II () Fase III () Fase IV ()	() DESEMPENHO FUNCIONAL () ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO - C13 () GESTOR - CJ () PROIS

II - PLANEJAMENTO

Item	Atividade/Meta	Descrição	Quantidade	Periodicidade (Diária, Semanal, Mensal,...)	Grau de Complexidade e (Baixo, Médio, Alto)	Plano de Desenvolvimento Individual - PDI Orientações para a realização da atividade/Indicação de Manuais/Normativos/ Treinamentos
01	Expedição de certidões.		10	Semana	Baixo	Manual do Pje
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

09						
10						

¹ O Plano de Trabalho poderá ser elaborado por meio de sistema informatizado a ser desenvolvido pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas em parceria com a Secretaria de Tecnologia da Informação.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

RESOLUÇÃO N.º 93/2021 - ANEXO V
(incluído pela Resolução TRT8 nº 063/2023)

PLANO DE AÇÃO

NOME DO SERVIDOR:	MATRÍCULA:
LOTAÇÃO:	
CARGO:	FUNÇÃO:
AVALIADOR:	PERÍODO AVALIATIVO:
SERVIDOR PASSÍVEL DE PROMOÇÃO: () PADRÃO/CLASSE:	SERVIDOR NÃO PASSÍVEL DE PROMOÇÃO ()

1 – PROBLEMAS DETECTADOS	2 – SOLUÇÕES PROPOSTAS

3 - RESULTADOS ESPERADOS:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

DATA: __/__/__

DATA: __/__/__

Assinatura do Avaliador

Assinatura do Avaliado

Carimbo