

RESOLUÇÃO Nº 01, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2013

Regulamenta a Lei Estadual nº 11.170/2008, dispondo sobre a progressão funcional dos servidores no âmbito do Poder Judiciário do Estado da Bahia.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA, em sessão plenária realizada aos vinte dias do mês de fevereiro do ano em curso, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar, no âmbito deste Tribunal de Justiça, a progressão funcional dos servidores públicos do Poder Judiciário pelos critérios do merecimento e da antiguidade, consoante impõe o artigo 25, da Lei Estadual nº 11.170/2008; e

CONSIDERANDO a decisão proferida pelo Conselho Nacional de Justiça nos autos do Pedido de Providências nº. 0005388-25.2011.2.00.0000,

RESOLVE

Das Disposições Gerais

Art. 1º. A progressão funcional compreenderá a elevação do padrão de vencimento do servidor dentro da carreira a que pertence e será concedida, alternadamente, pelos critérios de antiguidade e merecimento, decorrente de avaliação de desempenho ou, a qualquer tempo, por titulação, observado o interstício imposto neste regulamento.

Da Progressão por Antiguidade

Art. 2º. A progressão por antiguidade será assegurada a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo, incluindo-se aqueles em estágio probatório, obtendo-se 01 (um) padrão por vez, de forma automática.

Da Progressão por Merecimento Avaliação de Desempenho

Art. 3º. O servidor estável ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia ficará sujeito à avaliação a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício funcional, apurados os critérios técnicos, administrativos e de conduta pessoal e profissional e poderá obter 01 (um) padrão de progressão por merecimento.

Art. 4º. A progressão por merecimento será efetivada a partir do ano de 2013, através da Avaliação de Desempenho dos servidores, a ser realizada em instrumento próprio, denominado “Formulário de Avaliação de Desempenho”-FAD, constante do Anexo I desta Resolução, observados os seguintes critérios:

- a) Assiduidade, assim entendida a ausência de registros recorrentes de absenteísmo, excetuando-se se respaldados em licenças legalmente permitidas;
- b) Disciplina, assim entendida a ausência de registros negativos no aspecto “conduta disciplinar”;
- c) Produtividade - atenção dispensada às atividades sob sua responsabilidade, pronto atendimento às solicitações de trabalho e envolvimento com as atividades de sua unidade de lotação; e **(Alterado conforme Resolução N. 07/2019)**
- d) Responsabilidade - efetivo cumprimento de suas atribuições, observância dos prazos determinados e zelo demonstrado na guarda e conservação de documentos, informações, equipamentos, materiais e valores. **(Alterado conforme Resolução N. 07/2019)**
- e) Capacidade de Iniciativa – atuação proativa nas ações necessárias para o andamento do trabalho, na resolução de problemas que se apresentam, na busca de melhorias as rotinas de sua unidade. **(Inserido conforme Resolução N. 16/2021)**

I. Para cada um dos fatores de avaliação devem ser atribuídas ao servidor avaliado as notas 1 (um), correspondente à avaliação “insuficiente”, 2 (dois), correspondente à avaliação “regular”, 3 (três), correspondente à avaliação “bom”, ou 4 (quatro), correspondente à avaliação “ótimo”, cuja média será utilizada na obtenção do “Índice de Desempenho do Servidor – IDS”;

II. O servidor que obtiver, na média, IDS igual ou superior à 3 (três), terá direito a 1 (um) nível de progressão funcional;

III. O servidor que, no período avaliatório/aquisitivo para a avaliação de desempenho, tiver punição disciplinar, ou mais de 05 (cinco) faltas não justificadas nem abonadas, não será avaliado, portanto, não fará jus ao nível referente à referida progressão do período. **(Alterado conforme Resolução N. 16/2021)**

IV. Não haverá progressão pelo critério de merecimento para o servidor que no período avaliatório/aquisitivo tiver punição disciplinar ou mais de 05 (cinco) fal-

tas não justificadas nem abonadas, por ano, independentemente de pontuação;

Art. 5º A Avaliação de Desempenho será realizada na unidade de lotação do servidor, pela chefia imediata ou seu substituto legal, e consistirá na apreciação dos critérios previstos nas alíneas de “a” a “e” do artigo 4º desta Resolução, mediante preenchimento de Formulário de Avaliação de Desempenho – FAD, conforme modelo constante do Anexo I desta Resolução, que será disponibilizado no Sistema de Recursos Humanos – SRHNET, no site do Tribunal de Justiça da Bahia. **(Alterado conforme Resolução N. 16/2021)**

§ 1º A avaliação de desempenho será realizada no ano subsequente ao da progressão por antiguidade a que o servidor fizer jus, considerando a data de seu ingresso no Poder Judiciário. O período avaliado consistirá nos 365 dias anteriores a data de direito da progressão por merecimento – avaliação de desempenho. **(Alterado conforme Resolução N. 16/2021)**

§ 2º O preenchimento do formulário de avaliação será feito quadrimestralmente, conforme datas constantes no Anexo IV desta Resolução, tendo como base a data de ingresso do servidor no Poder Judiciário e enviado pelo Sistema SRHNET, devidamente assinado pelo Avaliador e Avaliado. **(Alterado conforme Resolução N. 16/2021)**

§ 3º Não havendo o envio dos FADs no prazo previsto no § 2º deste artigo, o servidor deverá, no prazo de 10 (dez) dias, comunicar o fato à Comissão Permanente de Avaliação, a quem compete requisitar à chefia imediata do servidor o envio do formulário, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de responsabilidade. Persistindo o não envio, o servidor não avaliado terá direito a progressão automática do período. **(Alterado conforme Resolução N. 16/2021)**

§ 4º A Comissão Permanente de Avaliação deverá publicar o resultado das avaliações no prazo de 30 (trinta) dias após o recebimento dos FADs. (NR) **(Alterado conforme Resolução N. 07/2019)**

§ 5º. O Formulário de Avaliação de Desempenho - FAD estará disponibilizado no SRHNET do site do Tribunal de Justiça da Bahia.

§ 6º. A avaliação de desempenho será realizada no ano da progressão por merecimento a que o servidor fizer jus, considerando a data de seu ingresso no Poder Judiciário.

§ 7º. A CPA deverá publicar o resultado das avaliações no prazo de 30 (trinta) dias após o recebimento dos FADs, prorrogáveis por mais 10 (dez) dias.

Art. 6º. O servidor que se sentir prejudicado com a avaliação realizada por seu Avaliador terá o prazo de 10 (dez) dias, a contar da publicação do resultado das avaliações, para formular pedido de reconsideração dirigido ao seu Avaliador, através do formulário disponível no SRHNET, conforme modelo constante do Anexo II desta Resolução. **(Alterado conforme Resolução N. 07/2019)**

§ 1º O Avaliador, no prazo de 08 (oito) dias, emitirá seu parecer e encaminhá-lo para a Comissão Permanente de Avaliação para julgamento do recurso, no prazo de 15 (quinze) dias. **(Inserido conforme Resolução N. 07/2019)**

§ 2º O resultado do julgamento do recurso será comunicado ao servidor e ao seu avaliador. **(Inserido conforme Resolução N. 07/2019)**

§ 3º Não caberá recurso das decisões proferidas pela Comissão Permanente de Avaliação. (NR) **(Inserido conforme Resolução N. 07/2019)**

Art. 7º Os efeitos financeiros referentes à progressão por merecimento serão contados a partir da data de início de exercício de cada servidor, coincidindo com o anuênio. (NR) **(Alterado conforme Resolução N. 07/2019)**

Parágrafo Único. Em caso de tempos similares, a avaliação caberá à última chefia do servidor.

Art. 8º A avaliação do servidor que houver trabalhado, no período avaliado, sob a direção de mais de uma chefia, será realizada pela chefia atual. **(Alterado conforme Resolução N. 07/2019)**

Parágrafo único. Nas unidades, desprovidas de chefe imediato titular, a avaliação será feita pelo substituto legal em exercício à época da avaliação. (NR) **(Alterado conforme Resolução N. 07/2019)**

Art. 9º. Nas hipóteses de afastamento do servidor, no ano referência para a avaliação de desempenho, por motivo de mandato eletivo, disposição para órgãos distintos do Poder Judiciário do Estado da Bahia e licença para tratar de assuntos particulares, este não será avaliado, portanto não fará jus ao nível referente à avaliação por merecimento do período. **(Alterado conforme Resolução N. 07/2019)**

§ 1º No ano referência para a avaliação, e, em caso de afastamento do servidor em virtude de exercício de mandato eletivo em diretoria de entidade sindical, a avaliação para fins de progressão por merecimento será realizada apenas no quadrimestre seguinte ao seu retorno às atividades funcionais, observando-se o interstício mínimo de 90 (noventa) dias entre o reinício das atividades e a avaliação de desempenho. **(Inserido conforme Resolução N. 07/2019)**

§ 2º O servidor que tenha gozado de licença médica por período igual ou superior a 12 (doze) meses poderá ser avaliado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir do seu retorno às atividades. Não ocorrendo avaliação por parte do supervisor, o servidor não avaliado terá direito a progressão automática do período. **(Alterado conforme Resolução N. 16/2021)**

Da Progressão por Merecimento Titulação

Art. 10 O servidor estável ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça da Bahia poderá obter, também, progressão por titulação, de até 10 (dez) padrões, desde que a conclusão do curso seja posterior ao ingresso do servidor no quadro funcional deste Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, bem como apresente documentos que preencham os requisitos definidos nesta Resolução. **(Alterado conforme Resolução N. 09/2023)**

§ 1º. A progressão dos servidores da carreira de Técnico Judiciário por titulação dar-se-á através de:

- I. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de formação, treinamento ou aperfeiçoamento públicos ou privados, com duração de 40h até 119h, desde que intrinsecamente relacionados com a área de atuação do servidor ou oferecidos pelo Tribunal de Justiça, caso em que a progressão será de 1 (um) padrão;
- II. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de formação, treinamento ou aperfeiçoamento públicos ou privados, com duração de 120 a 359 horas, desde que com conteúdo relacionado com a atividade desenvolvida pelo servidor, ou ainda qualificação em curso de nível superior ou tecnológico, com carga horária de até 2.400 h., reconhecido pelo MEC, caso em que a progressão será de 2 (dois) padrões;
- III. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de formação, treinamento,

aperfeiçoamento, extensão universitária ou especialização, públicos ou privados, com duração igual ou superior a 360 horas, desde que com conteúdo relacionado com a atividade desenvolvida pelo servidor, ou ainda qualificação em curso de nível superior, com carga horária superior a 2.400 h., reconhecido pelo MEC, caso em que a progressão será de 3 (três) padrões;

IV. Mestrado e doutorado que possuam relação com a atividade desenvolvida pelo servidor, caso em que a progressão será de 04 (quatro) e 06 (seis) padrões, respectivamente.

§ 2º. A progressão dos servidores da carreira de Analista Judiciário por titulação, excluídos os certificados de primeira graduação, dar-se-á através de;

I. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de treinamento ou aprimoramento, públicos ou privados, com duração de 40 até 119 h, desde que intrinsecamente relacionados com a área de atuação do servidor ou oferecidos pelo Tribunal de Justiça, caso em que a progressão será de 1 (um) padrão;

II. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de treinamento ou aprimoramento, públicos ou privados, com duração de 120 até 359 h, desde que intrinsecamente relacionados com a área de atuação do servidor ou oferecidos pelo Tribunal de Justiça, caso em que a progressão será de 2 (dois) padrões;

III. Cursos de aperfeiçoamento ministrado por entidades de ensino público ou privado, bem como por órgãos ou entidades de treinamento ou extensão universitária, públicos ou privados, com duração igual ou superior a 360 h, reconhecido pelo MEC, e comprovada sua relação com a atividade desenvolvida pelo servidor, caso em que a progressão será de 3 (três) padrões;

IV. Mestrado e doutorado que possuam relação com a atividade desenvolvida pelo servidor, caso em que a progressão será de 04 (quatro) e 06 (seis) padrões, respectivamente.

§ 3º. Para alcançar o limite mínimo de horas exigido nos incisos I e II dos parágrafos anteriores, será permitido o somatório das cargas horárias dos diversos cursos realizados pelo servidor, não sendo possível armazenar as horas excedentes para utilização posterior.

§ 4º. Poderão ainda ser computadas, para os fins deste artigo, as horas de participação em Reuniões Técnicas, Fóruns, Seminários, Palestras, subsidiadas ou promovidas pelo Poder Judiciário e ocorridas num período de até doze meses anteriores ao informado pelo servidor, podendo ser somadas até o limite de 80 horas, desde que haja registro efetivo da frequência do servidor nas ativi-

dades, comprovada através de documento ou registro em instrumento próprio de controle.

§ 5º. O servidor somente terá direito a mais de uma progressão funcional por titulação, no caso dos cursos previstos no inciso III, dos §§ 1º e 2º deste artigo, se entre eles houver transcorrido interstício superior a 2 (dois) anos. No caso dos cursos previstos no inciso IV, dos §§ 1º e 2º deste artigo, o interstício mínimo a ser observado será de 4 (quatro) anos.

§ 6º O servidor não poderá ser beneficiado duas vezes pelo mesmo título para os fins da progressão de que trata este artigo. (NR) **(Alterado conforme Resolução N. 07/2019)**

§ 7º. O servidor somente terá direito a mais uma progressão funcional por titulação, no caso dos cursos previstos nos incisos I e II, §§ 1º e 2º deste artigo, desde que o conteúdo do curso seja distinta aquela anteriormente apresentada. **(Alterado conforme Resolução N. 09/2023)**

§ 8º. Os efeitos financeiros decorrentes da progressão de que trata este artigo retroagirão à data de início do processo de comprovação da titulação, ressalvada a hipótese prevista no § 6º deste dispositivo.

§ 9º. Serão admitidos como certificação de conclusão de cursos para os fins deste artigo os seguintes documentos em cópias autenticadas: diplomas, certificados, certidões ou atestados de entidades públicas ou privadas de ensino, regularmente inscritas junto ao Ministério da Educação ou de cursos oferecidos pelo Tribunal de Justiça do Estado da Bahia.

Art. 11º. As progressões por merecimento previstas nesta Resolução, tanto as que decorrem de avaliação do desempenho quanto as provenientes de titulação, não se aplicam ao servidor em estágio probatório.

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 12º. A adequação ao enquadramento de que trata o artigo 20 da lei Estadual nº 11.170/2008 respeitará o adicional por tempo de serviço ou o tempo de serviço efetivamente prestado pelo servidor no Poder Judiciário, considerando sua situação funcional em 31/12/2012.

§1º. Para efeito do enquadramento decorrente do adicional por tempo de serviço de que trata o caput deste artigo, serão consideradas as averbações

requeridas até a publicação da Lei Estadual nº 11.170/2008, ou seja, 27 de agosto de 2008.

§2º. O padrão inicial para os servidores que ingressarem no Poder Judiciário será o de número 1, devendo ser acrescido um nível a cada dois anos de efetivo exercício. O último padrão da carreira é o de número 36, conforme estabelecido na Lei Estadual nº 11.170/2008. **(Alterado conforme Resolução N. 16/2021)**

§ 3º. Após o período de estágio probatório os servidores poderão progredir por avaliação de desempenho e titulação. **(Inserido conforme Resolução N. 16/2021)**

Art. 13º. A Presidência deste Tribunal instituirá, por Decreto, no prazo de 30 (trinta) dias após a publicação desta Resolução, a Comissão Permanente de Avaliação - CPA, que será integrada por um Juiz Assessor da Presidência, que a presidirá, pelo Secretário de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário do Estado da Bahia ou servidor efetivo por ele indicado, por dois servidores efetivos indicados pela Presidência do Tribunal, por um servidor efetivo indicado pela Corregedoria-Geral da Justiça, por um servidor efetivo indicado pela Corregedoria das Comarcas do Interior e por dois servidores efetivos, cada um deles indicado por um dos sindicatos representantes das categorias. **(Alterado conforme Resolução N. 16/2021)**

§ 1º. O mandato dos membros da CPA coincidirá com o da Mesa Diretora deste Tribunal de Justiça, admitindo-se a recondução por mais um período.

§ 2º. A CPA terá caráter independente e será vinculada à Presidência deste Tribunal de Justiça.

§ 3º. Além de analisar os “FADs” e apurar o “IDS”, compete ainda à CPA receber, analisar e deliberar acerca dos pedidos de progressão a que se referem os itens I a IV das proposições para titulação.

§ 4º. Cabe a CPA dirimir quaisquer dúvidas que venham a surgir decorrentes do quanto estipulado nos itens que se referem aos critérios para progressão, proferindo decisão irrecurável.

§ 5º. Compete ainda à CPA apresentar, ao TJBA, propostas de ajustes ou modificações que se fizerem necessárias à aplicação do disposto nos itens que se referem aos critérios para progressão e dirimir casos omissos desse regulamento.

Art. 15. Os casos omissos nesta Resolução serão resolvidos pela Comissão Permanente de Avaliação, podendo o Presidente deste Tribunal editar atos complementares, quando necessário. (NR) **(Inserido conforme Resolução N. 07/2019)**

Sala de Sessões, em 20 de fevereiro de 2013.

**Desembargador MARIO ALBERTO
HIRS Presidente**

Des. ESERVAL ROCHA – 1ª Vice-Presidente
Desª. VERA LÚCIA FREIRE DE CARVALHO – 2ª Vice-Presidente
Desª. IVETE CALDAS Silva Freitas Muniz – Corregedora Geral de Justiça
Des. ANTONIO PESSOA CARDOSO – Corregedor das Comarcas do Interior
Des. CARLOS Alberto Dultra CINTRA
Desª SÍLVIA Carneiro Santos ZARIF
Desª LÍCIA de Castro Laranjeira CARVALHO
Desª TELMA Laura Silva BRITTO
Desª. MARIA DA PURIFICAÇÃO DA
SILVA Des. JOSÉ OLEGÁRIO MONÇÃO
CALDAS Desª. VILMA COSTA VEIGA
Desª. SARA SILVA DE BRITO
Desª. MARIA DO SOCORRO BARRETO SANTIAGO
Des. ABELARDO VIRGÍNIO DE CARVALHO
Desª. ROSITA FALCÃO DE ALMEIDA MAIA
Des. LOURIVAL ALMEIDA TRINDADE
Desª. MARIA DA GRAÇA OSÓRIO PIMENTEL LEAL
Desª. DAISY LAGO Ribeiro Coelho
Des. JOSÉ CÍCERO LANDIN NETO
Des. GESIVALDO NASCIMENTO BRITTO
Des. CARLOS ROBERTO SANTOS ARAÚJO
Desª. MARIA MARTA KARAOGLAN MARTINS ABREU
Des. NILSON SOARES CASTELO BRANCO
Desª HELOÍSA PINTO DE FREITAS GRADDI
Desª CYNTHIA MARIA PINA RESENDE
Des. JEFFERSON ALVES DE ASSIS
Desª. NÁGILA MARIA SALES BRITO
Desª. GARDÊNIA PEREIRA DUARTE
Des. EMÍLIO SALOMÃO PINTO RESEDÁ
Des. AUGUSTO DE LIMA BISPO
Des. JOSÉ ALFREDO CERQUEIRA DA SILVA
Des. JOSÉ EDIVALDO ROCHA ROTONDANO
Desª. MÁRCIA BORGES FARIA

TRIBUNAL PLENO

Des. ALIOMAR SILVA BRITTO

ANEXO I FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO AVALIAÇÃO GERENCIAL

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR		
Nome	Cargo	Cadastro
Lotação	Período da Avaliação De ___ \ ___ \ ___ a ___ \ ___ \ ___	

NOTA	1	2	3	4
	Insuficiente	Regular	Bom	Ótimo
CONCEITO	O servidor não atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente	O servidor atendeu às expectativas de desempenho previamente, necessitando melhorar sua atuação	O servidor atendeu às expectativas de desempenho previamente. Porém ainda apresenta aspectos passíveis de melhora	O servidor apresenta desempenho plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado

FATORES DE AVALIAÇÃO PREVISTOS NO ART. 27 DA LEI 6677 DE 26/09/1994		ESCALA DE AVALIAÇÃO
		NÍVEL ATINGIDO
1. ASSIDUIDADE – Constância no comparecimento e cumprimento do horário de trabalho	Comparece regularmente ao trabalho, faltando, apenas, por motivo justificado	
2. DISCIPLINA – Observância sistemática aos regulamentos e normas das autoridades competentes	Cumpe com deveres e obrigações, ajustando-se a situações emergenciais de mudanças e inovações que ocorram	
3. PRODUTIVIDADE – Rendimento apresentado compatível com os recursos disponíveis	Racionaliza o tempo, cumprindo tarefas, com objetividade, observando prioridades, dentro do planejado. Alcança metas propostas e tarefas designadas, antecipando ações.	
4. RESPONSABILIDADE – Seriedade e comprometimento demonstrados no zelo e com patrimônio, conduta moral e ética	Executa as tarefas sobre sua responsabilidade e de sua atribuição, aperfeiçoando ações, dentro de prazo razoável	
OBTIDOS	TOTAL DE PONTOS	

Assinatura do Avaliador	Assinatura do Avaliado	
<p>PARECER DA COMISSÃO:</p> <p>() Considerando que o servidor alcançou pontuação acima da média, opinamos pela progressão</p> <p>() Considerando que o servidor não alcançou pontuação acima da média, opinamos pelo indeferimento da progressão</p>		
Presidente da Comissão	2º Membro	3º Membro

ANEXO I
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
AVALIAÇÃO GERENCIAL
(Alterado conforme Resolução N. 16/2021)

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR				
Nome	Cargo	Cadastro		
Lotação	Período da Avaliação			
	De ___ \ \ a ___ \ \			
NOTA	1	2	3	4
	Insuficiente	Regular	Bom	Ótimo
CONCEITO	O servidor não atendeu às expectativas de desempenho definidas previamente	O servidor atendeu às expectativas de desempenho previamente, necessitando melhorar sua atuação	O servidor atendeu às expectativas de desempenho previamente, porém ainda apresenta aspectos passíveis de melhora	O servidor apresenta desempenho plenamente satisfatório quanto ao aspecto avaliado
FATORES DE AVALIAÇÃO PREVISTOS NO ART. 27 DA LEI 6677 DE 26/09/1994	ESCALA DE AVALIAÇÃO			
	NÍVEL ATINGIDO			
1.ASSIDUIDADE– Constância no comparecimento e cumprimento do horário de trabalho	Comparece regularmente ao trabalho, faltando, apenas, por motivo justificado.			
2.DISCIPLINA– Observância sistemática aos regulamentos e normas das autoridades competentes	Cumprir com deveres e obrigações, ajustando-se a situações emergenciais de mudanças e inovações que ocorram.			
3.CAPACIDADE DE INICIATIVA – Identificação e atuação de forma proativa sobre problemas e oportunidades	Prontidão para estabelecer as ações necessárias ao bom desenvolvimento do trabalho na falta de instruções ou detalhamento. Apresenta idéias, sugestões e informações para melhoria de suas atividades e da unidade.			
4.PRODUTIVIDADE – Rendimento apresentado compatível com os recursos disponíveis	Racionaliza o tempo, cumprindo tarefas, com objetividade, observando prioridades, dentro do planejado. Alcança metas propostas e tarefas designadas, antecipando ações.			
5.RESPONSABILIDADE – Seriedade e comprometimento demonstrados no zelo e com patrimônio, conduta moral e ética	Executa as tarefas sobre sua responsabilidade e de sua atribuição, aperfeiçoando ações, dentro de prazo razoável.			
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS				
_____ Assinatura do Avaliador _____		_____ Assinatura do Avaliado _____		
PARECER DA COMISSÃO:				

TRIBUNAL PLENO

() Considerando que o servidor alcançou pontuação acima da média, opinamos pela progressão		
() Considerando que o servidor não alcançou pontuação acima da média, opinamos pelo indeferimento da progressão		
_____	_____	_____
Presidente da Comissão	2º Membro	3º Membro

Anexo II

 Tribunal de Justiça do Estado da Bahia IDENTIFICAÇÃO	PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Nome do Avaliado:	Cadastro
Lotação:	
À Comissão Permanente de Avaliação, Conforme disposto na _____, encaminho reconsideração para análise. Segue anexa cópia de formulário. Formulário de Avaliação <input type="checkbox"/> Gerencial	
_____	_____
Local e Data	Avaliado
Período da Avaliado \ a \ \	
Espaço para justificativa fundamentada do avaliado. Se necessário usar outra folha.	
-	
Pedido de Reconsideração recebido em \ \	
Espaço para decisão da CPA. Se necessário usar outra folha.	
-	
Resultado após decisão da CPA	
Fatores Avaliados	Pontos
1-Assiduidade	
2-Disciplina	
3-Produtividade	
4-Responsabilidade	
Média de Pontos	

Encaminhamento da CPA ao Avaliador e ao Avaliado	
Data \ \ \ \ \	Data \ \ \ \ \
_____	_____
Assinatura do Avaliador	Assinatura do Avaliado

ANEXO II
PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(Alterado conforme Resolução N. 16/2021)

Tribunal de Justiça do Estado da Bahia	PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
IDENTIFICAÇÃO	
Nome do Avaliado:	Cadastro
Lotação:	
À Comissão Permanente de Avaliação,	
Conforme disposto na Resolução _____, encaminho reconsideração para análise. Segue anexa cópia de formulário.	
Formulário de Avaliação Gerencial	
_____	_____
Local e Data	Avaliado
Período da Avaliação ____ \ \ a \ \ \	
Espaço para justificativa fundamentada do avaliado. Se necessário usar outra folha.	
Pedido de Reconsideração recebido em ____ \ \ \	
Espaço para decisão da CPA. Se necessário usar outra folha.	
Resultado após decisão da CPA	
Fatores Avaliados	Pontos

TRIBUNAL PLENO

1-Assiduidade	
2-Disciplina	
3-Capacidade de Iniciativa	
4-Produtividade	
5-Responsabilidade	
Média de Pontos	
Encaminhamento da CPA ao Avaliador e ao Avaliado	
Data ___ \ ___ \ ___	Data ___ \ ___ \ ___
_____	_____
Avaliador	Avaliado

ANEXO III
Tabela de Progressão dos Servidores do Poder Judiciário, pelo Critério da
Antiguidade
(Revogado conforme Resolução N. 16/2021)

Anos de Efetivo Exercício	Padrão
0 a 1 ano	1
1 a 2 anos	2
2 a 3 anos	3
3 a 4 anos	4
4 a 5 anos	5
5 a 6 anos	6
6 a 7 anos	7
7 a 8 anos	8
8 a 9 anos	9
9 a 10 anos	10
10 a 11 anos	11
11 a 12 anos	12
12 a 13 anos	13
13 a 14 anos	14
14 a 15 anos	15
15 a 16 anos	16
16 a 17 anos	17
17 a 18 anos	18
18 a 19 anos	19
19 a 20 anos	20
20 a 21 anos	21

TRIBUNAL PLENO

21 a 22 anos	22
22 a 23 anos	23
23 a 24 anos	24
24 a 25 anos	25
25 a 26 anos	26
26 a 27 anos	27
27 a 28 anos	28
28 a 29 anos	29
29 a 30 anos	30
30 a 31 anos	31
31 a 32 anos	32
32 a 33 anos	33
33 a 34 anos	34
34 a 35 anos	35
35 a 36 anos	36

ANEXO IV

**TABELA DE DATAS DE APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
(Inserido conforme Resolução N. 16/2021)**

Data de Ingresso no Poder Judiciário do Estado da Bahia	Período da Avaliação
1º de Janeiro a 30 de Abril	1º a 30 de Maio
1º de Maio a 31 de Agosto	1º a 30 de Setembro
1º de Setembro a 31 de Dezembro	1º a 30 de Janeiro

ANEXO IV

**TABELA DE DATAS DE APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
(Alterado conforme Resolução N. 09/2023)**

Data de Ingresso no Poder Judiciário do Estado da Bahia	Período da Avaliação
1º de Janeiro a 30 de Abril	Maio
1º de Maio a 31 de Agosto	Setembro
1º de Setembro a 31 de Dezembro	Janeiro