



**PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**

ATO Nº 577/2014

Institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que investir na capacitação continuada, na valorização e na elevação dos níveis de motivação e comprometimento de magistrados e servidores para alcançar a excelência na prestação jurisdicional, bem como racionalizar a alocação de pessoas são objetivos estratégicos do TRT da 7ª Região;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes para nortear a Política de Gestão de Pessoas, alinhados ao planejamento estratégico do Tribunal,

RESOLVE:

Art. 1º A Política de Gestão de Pessoas do TRT da 7ª Região observará o disposto neste ato.

Art. 2º A Política de Gestão de Pessoas tem como objetivo estabelecer princípios e diretrizes que orientem as ações de desenvolvimento de pessoas no Tribunal, estimulando a formação de profissionais com conhecimento, habilidades e atitudes, além de motivação e comprometimento com a missão institucional da Corte.

Art. 3º Para os fins do disposto neste ato, ficam estabelecidas as seguintes definições:

I - princípios - são crenças e valores que apoiam a gestão de pessoas, norteiam as relações de trabalho e sustentam as diretrizes de atuação da área de desenvolvimento de pessoas;



II - diretrizes - são instruções e indicações que orientam a gestão de pessoas e devem ser consideradas no planejamento e na execução de ações de desenvolvimento de pessoas;

III - linhas de ação - são áreas de atuação vinculadas à gestão de pessoas, que agrupam e coordenam as principais ações de desenvolvimento de pessoas.

Art. 4º A Política de Gestão de Pessoas no TRT da 7ª Região fundamenta-se nos seguintes princípios:

I - alinhamento à missão, à visão e aos valores do Tribunal;

II - comprometimento, efetividade, ética, inovação, responsabilidade social e transparência;

III - foco na melhoria do desempenho profissional e dos serviços prestados à sociedade;

IV - crença de que o trabalho é fonte de satisfação e realização pessoal e profissional;

V - impessoalidade, publicidade, eficiência, eficácia e legalidade;

VI - gestão participativa, trabalho em equipe e cooperação;

VII - responsabilidade do gestor pela administração das pessoas e dos resultados da unidade;

VIII - relacionamentos profissionais pautados na ética, na confiança e no respeito mútuos;

IX - vinculação do trabalho ao alcance dos objetivos institucionais;

X - ampliação do escopo do trabalho dos servidores, de modo a enriquecer suas possibilidades de atuação e de desenvolvimento;

XI - alocação de pessoas de acordo com a competência individual e com a necessidade da instituição;

XII - provimento de cargos em comissão e funções comissionadas fundamentado no reconhecimento do desempenho diferenciado e no aproveitamento do potencial dos servidores;

XIII - responsabilidade pelo desenvolvimento profissional compartilhada entre o servidor, o gestor e a área de gestão de pessoas;



XIV - disponibilização equânime das oportunidades de aprendizagem, sem prejuízo daquelas voltadas ao desenvolvimento de competências de públicos específicos, inclusive gestores;

XV - valorização do compartilhamento de conhecimentos e informações, a fim de contribuir para a melhoria do desempenho institucional;

XVI - estímulo ao pensamento crítico, visando ao desenvolvimento da capacidade de aprender a aprender, por meio de ações de educação corporativa;

XVII - ações de educação corporativa de caráter continuado e de longo prazo, possibilitando o planejamento do desenvolvimento profissional;

XVIII - gestão do desempenho como instrumento para a tomada de decisão em relação à promoção, à sucessão e à capacitação;

XIX - valorização do servidor e reconhecimento ao bom desempenho;

XX - aperfeiçoamento da gestão do clima organizacional, tendo como foco a melhoria do nível de satisfação e de motivação dos servidores;

XXI - melhoria da qualidade de vida como estímulo à motivação e ao aumento da eficiência.

Art. 5º A Política de Gestão de Pessoas no TRT da 7ª Região orienta-se pelas seguintes diretrizes:

I - a identificação dos quantitativos de pessoal e das competências necessárias ao desenvolvimento das atividades do Tribunal será requisito para a realização de concursos públicos;

II - a participação dos servidores em ações de desenvolvimento e de integração institucional e interpessoal poderá ser considerada como pré-requisito para sua atuação profissional no Tribunal;

III - os quantitativos de servidores necessários para realização das atividades do Tribunal deverão ser dimensionados por área, observando os processos de trabalho e as competências requeridas;

IV - a movimentação interna observará o melhor aproveitamento das competências do servidor, tendo em vista os objetivos institucionais;

V - os gestores contarão com o auxílio da área de gestão de pessoas para viabilizar a movimentação interna do servidor e sua melhor adequação funcional;



VI - os cargos em comissão e as funções comissionadas são acessíveis a todos os servidores, mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pelo mérito;

VII - a gestão de pessoas será pautada no modelo de gestão por competências;

VIII - as ações de educação corporativa serão oferecidas regularmente a todos os servidores, possibilitando a definição de trilhas de interesse de desenvolvimento;

IX - as ações de educação corporativa serão desenvolvidas a distância ou presencialmente, condicionadas aos seus objetivos de aprendizagem e às especificidades do evento;

X - a realização de ações formais de educação será apenas uma das alternativas para promover o desenvolvimento, podendo ser adotadas outras, como treinamento em serviço, leituras dirigidas e grupos de estudo;

XI - a instituição estimulará ações de compartilhamento de experiências e de disseminação de conhecimentos;

XII - os gestores serão corresponsáveis pela capacitação profissional dos servidores de suas unidades, devendo buscar alternativas de aprendizagem que melhor se amoldem às necessidades de desenvolvimento e garantam o suporte necessário à aplicação do aprendizado;

XIII - os eventos nos quais seja importante a disseminação de práticas específicas do Tribunal deverão ser ministrados, preferencialmente, pelos magistrados e servidores, visando à melhor adequação dos conteúdos transmitidos à realidade e às necessidades institucionais;

XIV - os eventos de capacitação serão amplamente divulgados, bem assim os critérios para participação;

XV - a eficiência e a eficácia das ações de educação corporativa serão continuamente monitoradas por meio de avaliações de aprendizagem, de reação e de impacto, de forma a identificar o grau de retorno do investimento pelo Tribunal;

XVI - as competências dos servidores e os resultados apresentados serão avaliados e registrados em sistema integrado e servirão de suporte e informação às ações de gestão de pessoas;

XVII - oportunidades de desenvolvimento de competências gerenciais serão garantidas aos gestores e oferecidas àqueles que demonstrem conhecimento, habilidade, capacidade, atitude e interesse no exercício de cargos e funções dessa natureza;



XXVIII - os servidores que apresentarem altos índices de produtividade, quando possível de ser mensurada, e que atingirem os padrões de excelência do desempenho ou que cumprirem as metas estabelecidas poderão ser recompensados com incentivos institucionais;

XXIX - os incentivos institucionais devem constituir mecanismo de atração e manutenção de talentos;

XX - serão estimuladas ações educacionais de curta duração e de especialização, com ou sem ônus, as quais integrarão o rol de incentivos oferecidos como forma de motivação e de investimento no potencial dos servidores;

XXI - os servidores terão seu desempenho continuamente monitorado e serão orientados sobre as oportunidades de desenvolvimento profissional;

XXII - os gestores estabelecerão as metas e os prazos a serem alcançados, observados os parâmetros da razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores;

XXIII - aferir-se-á o desempenho, tanto quanto possível, por meio de critérios objetivos de avaliação de competências e dos resultados alcançados;

XXIV - as avaliações de competências e de resultados são instrumentos que visam ao desenvolvimento pessoal e institucional;

XXV - o perfil profissional do servidor, necessário para proporcionar melhor desempenho e adequação funcional, poderá ser aferido mediante autoavaliação, avaliação de pares e de seus gestores;

XXVI - o clima organizacional será monitorado por meio de pesquisa aplicada periodicamente com o objetivo de fornecer subsídios para ações de melhoria no ambiente de trabalho;

XXVII - as ações de qualidade de vida realizar-se-ão de forma integrada e contínua e contemplarão as dimensões social, psicológica e física, favorecendo a valorização dos servidores, a adoção de hábitos saudáveis e a melhoria das relações de trabalho;

XXVIII - serão oferecidas oportunidades de participação em ações que visem ao seu planejamento para o pós-carreira;

XXIX - as causas de vacância, por exoneração a pedido ou por posse em outro cargo inacumulável, serão identificadas e monitoradas, de modo a permitir a implementação de ações que busquem a preservação de talentos na instituição;

XXX - serão implementadas ações de modo a equalizar a distribuição da força de trabalho entre primeiro e segundo graus, proporcionalmente à demanda dos processos;



XXXI - a área de gestão de pessoas prestará consultoria às unidades do Tribunal, fornecendo orientação e suporte aos gestores e aos servidores.

Art. 6º A Política de Gestão de Pessoas no TRT da 7ª Região obedecerá às seguintes linhas de ação:

I - recrutamento, seleção e movimentação de pessoas;

II - desenvolvimento na carreira;

III - gestão por competências;

IV - educação corporativa;

V - qualidade de vida;

VI - benefícios institucionais;

VII - gestão do clima organizacional;

VIII - gestão do desempenho;

IX - preservação de talentos;

X - distribuição equalizada da força de trabalho;

XI - consultoria interna.

Art. 7º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas e às unidades a ela vinculadas a coordenação e a execução de atividades relacionadas à Política de Gestão de Pessoas no Tribunal.

Art. 8º Será constituído, por ato próprio, o Comitê de Gestão de Pessoas com o propósito de, dentre outras atribuições, contribuir para o cumprimento dos princípios e diretrizes da Política de Gestão de Pessoas instituída por este ato.

Art. 9º Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.

Fortaleza, 29 de setembro de 2014.

FRANCISCO TARCÍSIO GUEDES LIMA VERDE JÚNIOR

Presidente do Tribunal

