



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
PRESIDÊNCIA**

ATO N. 527/CDEP.SEGPES.GDGSET.GP, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2019

Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

Considerando que desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes das pessoas, promover meios para motivá-los e comprometê-los e buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são objetivos estratégicos a serem perseguidos pelo TST, a teor do Plano Estratégico Institucional;

Considerando a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes para nortear a política de gestão de pessoas, alinhados ao planejamento estratégico do Tribunal;

Considerando a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, instituída por meio da [Resolução do Conselho Nacional de Justiça \(CNJ\) nº 240/2016](#);

Considerando a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, instituída mediante a [Resolução CNJ nº 192/2014](#);

Considerando a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, instituída pela [Resolução CNJ nº 207/2015](#);

Considerando as orientações de adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares constantes da [Resolução CNJ nº 230/2016](#);

Considerando a importância de tornar amplamente conhecidos os valores, princípios e diretrizes que norteiam a gestão de pessoas no Tribunal,

RESOLVE:

Art. 1º A Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho observará o disposto no Anexo deste 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 competentes, além de motivados e comprometidos com a missão institucional.

Art. 3º Fica revogado o [ATO.GP N° 668, de 21 de outubro de 2011](#).

Art. 4º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

MINISTRO JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA

Este texto não substitui o original publicado no Boletim Interno do Tribunal Superior do Trabalho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

ANEXO DO ATO CDEP.SEGPES.GDGSET.GP Nº 527/2019

1. Princípios

1.1 A gestão de pessoas no Tribunal funda-se nos seguintes princípios:

- I – alinhamento à missão, à visão e aos valores do Tribunal;
- II – foco na melhoria do desempenho profissional e dos serviços prestados à sociedade;
- III – vinculação do trabalho ao alcance dos objetivos institucionais;
- IV – observância à legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;
- V – o trabalho é fonte de satisfação e realização pessoal e profissional;
- VI – relacionamentos profissionais pautados na ética, na confiança e no respeito à individualidade e à diversidade, a fim de promover uma convivência harmoniosa;
- VII – gestão participativa, trabalho em equipe e cooperação;
- VIII – gestão do desempenho como instrumento para a tomada de decisão relacionada a todas as ações de gestão de pessoas;
- IX – responsabilidade do gestor pelo gerenciamento das pessoas e dos resultados da unidade;
- X – ampliação do escopo do trabalho dos servidores, de modo a enriquecer suas possibilidades de atuação e de desenvolvimento;
- XI – responsabilidade pelo desenvolvimento profissional compartilhada entre o servidor, o gestor e a área de gestão de pessoas;
- XII – disponibilização equânime das oportunidades de aprendizagem, sem prejuízo daquelas voltadas ao desenvolvimento de competências de públicos específicos, inclusive gestores;
- XIII – valorização do compartilhamento de conhecimentos e informações, que contribuem para a melhoria do desempenho institucional;
- XIV – estímulo ao pensamento crítico, visando ao desenvolvimento da capacidade de aprender a aprender;
- XV - fomento a práticas inovadoras como forma de otimização de recursos e melhoria do alcance dos resultados;
- XVI – ações de educação corporativa de caráter continuado e de longo prazo, possibilitando o planejamento do desenvolvimento profissional;
- XVII – provimento de cargos em comissão e funções comissionadas fundado no desempenho diferenciado e no aproveitamento do potencial dos servidores;
- XVIII – valorização e reconhecimento ao desempenho de excelência;
- XIX – gestão do clima organizacional, tendo como foco a melhoria da qualidade de vida no trabalho como estímulo à motivação e ao aumento da eficiência.
- XX – a atuação da área de gestão de pessoas em parceria com as unidades do Tribunal, fornecendo orientação e suporte aos gestores e aos servidores.
- XXI - a disponibilização adequada de infraestrutura, pessoas, recursos orçamentários e de tecnologia da informação para a plena atuação da Gestão de Pessoas.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

2. Diretrizes

2.1 Governança de Gestão de Pessoas

2.1.1 A governança de pessoas deve ser monitorada pelo Comitê de Gestão de Pessoas;

2.1.2 As propostas de aperfeiçoamento das políticas e práticas de gestão de Pessoas serão formuladas pelo Comitê e estarão alinhadas ao Plano Estratégico Institucional;

2.1.3 O cumprimento dos princípios e diretrizes desta Política será assegurado pelo Comitê;

2.1.4 O cumprimento dos objetivos, indicadores e metas de desempenho para as funções de gestão de pessoas será acompanhado pelo Comitê.

2.2 Planejamento de Gestão de Pessoas

2.2.1 A área de gestão de pessoas deve participar da construção do Planejamento Estratégico Institucional e do acompanhamento das ações relativas à área;

2.2.2 O Planejamento Estratégico Institucional será o norteador do plano de gestão de pessoas;

2.2.3 O plano de gestão de pessoas deverá observar os princípios desta política, bem assim as diretrizes estabelecidas pelo Comitê de Gestão de Pessoas;

2.2.4 A elaboração do plano de gestão de pessoas deverá envolver gestores e grupos interessados no processo de planejamento de gestão de pessoas;

2.2.6 O plano deverá contemplar objetivos, indicadores e metas de desempenho para as funções de gestão de pessoas;

2.2.6 O alcance dos resultados do plano deverá ser monitorado pela área de gestão de pessoas;

2.2.7 A elaboração, a proposta e aprovação do plano de gestão de pessoas serão regulamentadas em ato próprio.

2.3 Gestão por competências e resultados

2.3.1 A gestão de pessoas do Tribunal deverá ser pautada no modelo de gestão por competências e resultados que possibilita uma visão ampla do desempenho do servidor e permite o desenvolvimento das suas competências e a melhoria dos resultados individuais e institucionais.

2.3.2 O modelo de gestão de pessoas por competências e resultados deve estar alinhado à estratégia organizacional e deve permitir a obtenção de parâmetros fidedignos e objetivos para a atuação em todas as funções de gestão de pessoas;

2.3.3 A gestão por competências e resultados deve ser pautada no conjunto de atividades, responsabilidades e procedimentos específicos desempenhados pelos servidores;

2.3.4 Os resultados individuais devem estar alinhados ao alcance dos objetivos institucionais, que, por sua vez, servirão de referência para as metas da equipe;

2.3.5 O modelo de gestão de pessoas por competências e resultados utilizará múltiplas fontes avaliativas a fim de permitir uma visão mais ampla e fidedigna sobre o desempenho do servidor;



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

2.3.6 As competências dos servidores e os resultados apresentados serão geridos por meio de sistema integrado e servirão de suporte e informação às ações de gestão de pessoas;

2.3.7 A gestão por competências e resultados será um instrumento de valorização e de desenvolvimento pessoal e institucional;

2.4 Recrutamento, seleção e movimentação de pessoas

2.4.1 Os cargos efetivos deverão primar por atribuições amplas, de modo a favorecer a movimentação e o desenvolvimento na carreira;

2.4.2 Os quantitativos de servidores necessários para realização das atividades do Tribunal deverão ser dimensionados por área, observando os processos de trabalho e as competências existentes e as requeridas para a consecução da estratégia organizacional;

2.4.3 A identificação dos quantitativos de pessoal e das competências necessárias ao desenvolvimento das atividades do Tribunal deverá ser requisito para a realização de concursos públicos, seleção e movimentação de pessoas;

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

2.4.5 A movimentação interna observará o melhor aproveitamento das competências do servidor, com base na análise do perfil profissional apresentado e o perfil profissional requerido pelas unidades organizacionais;

2.4.6 Os cargos em comissão e as funções comissionadas deverão ser acessíveis a todos os servidores, mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pela meritocracia;

2.4.7 A área de gestão de pessoas analisará a eficácia das ações de recrutamento, seleção e movimentação a fim de possibilitar a escolha de pessoas que apresentam os perfis profissionais requeridos pela organização.

2.5 Gestão da Liderança e Processo Sucessório

2.5.1 os perfis profissionais serão mapeados para todos os postos de gestão, observando os processos de trabalho e as competências requeridas para o alcance da missão institucional;

2.5.2 Os cargos em comissão e as funções comissionadas deverão ser acessíveis a todos os servidores, mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pela meritocracia;

2.5.3 Oportunidades de desenvolvimento de competências gerenciais serão garantidas aos atuais gestores, em todos os níveis de gestão, e oferecidas àqueles que demonstrem potencial e interesse no exercício de cargos e funções dessa natureza;

2.5.4 As ações educacionais buscarão assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas de gestão.

2.5.5 Os gestores serão avaliados formalmente por seu desempenho e deverão possuir metas individuais alinhadas às metas da organização.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

2.6 Educação corporativa

2.6.1 O planejamento das ações de educação corporativa deverá ser primordialmente pautado na gestão por competências e resultados, bem como deve estar alinhado ao planejamento estratégico institucional;

2.6.2 As ações de educação corporativa serão oferecidas regularmente a todos os servidores, possibilitando o desenvolvimento de competências e a definição de trilhas de aprendizagem;

2.6.3 O desenvolvimento da equipe e a formação de sucessores, com vistas à valorização dos talentos da unidade, compete a todos os gestores da instituição;

2.6.4 Os eventos de capacitação serão amplamente divulgados, bem assim os critérios para participação;

2.6.5 O desenvolvimento pessoal e profissional no Tribunal é de responsabilidade da unidade de gestão de pessoas, do servidor e do gestor, cabendo a este incentivar o desenvolvimento de sua equipe e o compartilhamento de conhecimentos;

2.6.6 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;

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

2.6.8 As ações de educação devem ser inclusivas possibilitando a ampla participação das pessoas com deficiência visual, auditiva, motora, entre outras.

2.6.9 Os eventos em que seja importante a disseminação de práticas específicas do Tribunal deverão ser ministrados, preferencialmente, pelos próprios servidores, visando à melhor adequação dos conteúdos transmitidos à realidade e às necessidades institucionais;

2.6.10 Os gestores e servidores deverão buscar alternativas de aprendizagem que melhor se amoldem às necessidades de desenvolvimento, bem como identificar os recursos requeridos e viabilizar o suporte necessário à aplicação do aprendizado;

2.6.11 a eficiência e a eficácia das ações de educação corporativa serão continuamente monitoradas por meio de avaliações de aprendizagem, reação e impacto, buscando otimizar o retorno do investimento pelo Tribunal.

2.7 Gestão do conhecimento

2.7.1 O Tribunal deverá estimular ações de compartilhamento de experiências e de disseminação de conhecimentos, devendo disponibilizar recursos, programas e ferramentas para documentar e compartilhar o conhecimento internamente, dando suporte à consecução da sua estratégia;

2.7.2 A área de gestão de pessoas deverá apoiar as ações de compartilhamento de experiências e de disseminação de conhecimentos, ofertando ações educacionais e/ou orientando os servidores para adoção dessas práticas.

2.7.3 A gestão do conhecimento é um processo interdisciplinar, devendo ser promovido pelas diversas áreas do tribunal por meio da documentação e compartilhamento do conhecimento dos colaboradores.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

2.8 Gestão do desempenho

2.8.1 A gestão do desempenho deve ser um processo cíclico que visa ao desenvolvimento das competências e resultados de forma contínua e integrada;

2.8.2 As avaliações de competências e de resultados são instrumentos que visam ao desenvolvimento pessoal e institucional;

2.8.3 O servidor terá seu desempenho continuamente acompanhado e comunicado expressamente pelo gestor, subsidiando as orientações sobre as oportunidades de desenvolvimento profissional e na carreira;

2.8.4 O desempenho poderá ser aferido mediante múltiplas fontes avaliativas, tais como autoavaliação, avaliação de pares, de gestores e da equipe;

2.8.5 Todas as etapas do ciclo de avaliação devem pressupor a participação do servidor, de forma a alinhar as expectativas relativas ao seu desempenho e a promover o comprometimento com a evolução de sua performance;

2.8.6 Os gestores deverão estabelecer as metas individuais, alinhadas às metas institucionais, de forma específica, mensurável, alcançável, relevante e com prazos definidos, observados os parâmetros da razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores;

2.8.7 O sistema de avaliação de desempenho deverá resguardar a transparência e a imparcialidade dos procedimentos relativos à gestão de desempenho;

2.8.9 A aferição do desempenho dará insumo para adoção de ações de gestão de pessoas vinculadas à educação corporativa, ao desenvolvimento profissional, à valorização e ao reconhecimento, entre outros.

2.9 Reconhecimento e valorização dos servidores

2.9.1 A organização deverá promover ações de reconhecimento dos colaboradores e equipes com base no desempenho de excelência apresentado e nas metas organizacionais;

2.9.2 O Tribunal deve oferecer benefícios e incentivos que contribuam para a atração, retenção e desempenho e qualidade de vida das pessoas;

2.9.3 O clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho devem ser periodicamente monitorados, com vistas a subsidiar ações de melhoria no ambiente de organizacional;

2.9.4 As ações educacionais de curta duração e de especialização, com ou sem ônus, serão estimuladas pela instituição, integrando o rol de incentivos oferecidos, como forma de motivação e de investimento no potencial dos servidores;

2.9.5 As ações de qualidade de vida no trabalho realizar-se-ão de forma integrada e contínua e contemplarão as dimensões social, psicológica e física, favorecendo o bem estar e a valorização dos servidores, bem como a melhoria das relações de trabalho.