



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
PRESIDÊNCIA**

ATO Nº 668/TST.GP, DE 21 DE OUTUBRO DE 2011

Institui 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 o trabalho realizado pela Comissão instituída pelo ATO.TST.GP.Nº 346/2011, com o objetivo de realizar estudos e propor medidas destinadas ao aperfeiçoamento do modelo de Gestão de Pessoas do TST;

RESOLVE:

Art. 1º A política de gestão de pessoas do Tribunal Superior do Trabalho 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 motivados e comprometidos com a missão institucional do TST.

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 gestão de pessoas no Tribunal funda-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 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, confiança e 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 a necessidade da instituição;
- XII – provimento de cargos em comissão e funções comissionadas fundado 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 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, sucessão e capacitação;
- XIX – valorização e reconhecimento ao desempenho diferenciado;
- XX – aperfeiçoamento da gestão do clima organizacional, tendo como foco a melhoria do nível de satisfação e motivação dos servidores;
- XXI – melhoria da qualidade de vida como estímulo à motivação e ao aumento da eficiência.

Art. 5º A gestão de pessoas no Tribunal 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 efetivos deverão primar por atribuições amplas, de modo a favorecer o desenvolvimento na carreira;

VII – os cargos em comissão e as funções comissionadas são acessíveis a todos os servidores, mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pela meritocracia;

VIII – a gestão de pessoas será pautada no modelo de gestão por competências;

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

X – as ações de educação corporativa serão desenvolvidas à distância ou presencialmente, condicionadas aos seus objetivos de aprendizagem e às especificidades do evento;

XI – 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;

XII – a instituição estimulará ações de compartilhamento de experiências e de disseminação de conhecimentos;

XIII – 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 garantir o suporte necessário à aplicação do aprendizado;

XIV – os eventos nos quais 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;

XV – os eventos de capacitação serão amplamente divulgados, bem assim os critérios para participação;

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

XVII – 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;

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

XIX – os servidores que apresentarem altos índices de produtividade, atingirem os padrões de excelência do desempenho e cumprirem as metas estabelecidas poderão ser recompensados com incentivos institucionais;

XX – os incentivos institucionais devem constituir mecanismo de atração e manutenção de talentos;

XXI – 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;

XXII – os servidores terão seu desempenho continuamente acompanhado e serão orientados sobre as oportunidades de desenvolvimento profissional;

XXIII – 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;

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

XXV – as avaliações de competências e de resultados são instrumentos que visam ao desenvolvimento pessoal e institucional;

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

XXVII – 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;

XXVIII – 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;

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

XXX – as causas de vacância, por exoneração a pedido ou 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;

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 gestão de pessoas no Tribunal seguirá as 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 – consultoria interna.

Art. 7º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGPEs e às unidades a ela vinculadas a coordenação e a execução de atividades relacionadas à política de gestão de pessoas no Tribunal.

Art. 8º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN