



TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO PRESIDÊNCIA

ATO N. 389/TST.GP, DE 16 DE OUTUBRO DE 2020

Estabelece a Política de Governança de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho.

A 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-las e comprometê-las e buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são estratégias a serem perseguidas pelo TST, a teor do Plano Estratégico Institucional,

considerando a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes para nortear a Governança e a Gestão de Pessoas, alinhados ao Plano 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 as orientações de adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares constantes da [Resolução CNJ nº 230/2016](#),

considerando o disposto no [Ato TST.GP nº 387, de 16 de outubro de 2020](#), que estabelece o Sistema de Governança Institucional,

RESOLVE:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E DEFINIÇÕES

Art. 1º Esta norma estabelece a Governança de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

Parágrafo único. A Governança de Pessoas, desdobramento do Sistema de

Governança Institucional, compreende as políticas e práticas de Governança e de Gestão de Pessoas, no âmbito do TST.

Art. 2º A Governança de Pessoas do TST observará o disposto neste Ato e anexos.

Art. 3º A Governança 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.

Parágrafo único. A Governança de Pessoas deve promover o direcionamento, monitoramento e avaliação das ações relacionadas à Gestão de Pessoas no TST, servindo de apoio ao Sistema de Governança Institucional.

Art. 4º Para os efeitos desta norma, aplicam-se as seguintes definições:

I - Governança: conjunto de estruturas, processos, normas e práticas da instituição, com o intuito de executar os mecanismos de liderança, estratégia e controle para o exercício das funções de direcionar, monitorar e avaliar a gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade;

II - Governança de Pessoas: é a aplicação da Governança em área de conhecimento técnico e específico que visa assegurar que as decisões e as ações relativas à Gestão de Pessoas estejam alinhadas às necessidades da instituição, contribuindo para o alcance de seus objetivos;

III - Dimensões da Governança: aspectos a serem observados pelas instâncias de Governança que permitam uma visão integrada da evolução da governança dentro da estrutura organizacional;

IV - Gestão de Pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas de uma instituição voltados a propiciar condições para que os colaboradores possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a qualidade de vida no trabalho e a cooperação com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos;

V - Diretrizes: conjunto de orientações, baseadas nos objetivos estratégicos do TST, que dão sustentabilidade à Governança de Pessoas, além de delimitar as esferas decisórias necessárias ao eficaz, eficiente e efetivo, para balizar o bom andamento das principais iniciativas de Gestão de Pessoas do TST, com foco em resultados; e

VI - Planejamento: refere-se ao desenvolvimento de processos, técnicas e atitudes administrativas que possibilitam avaliar as implicações futuras de decisões presentes, de modo a reduzir a incerteza envolvida no processo decisório e, conseqüentemente, aumentar a probabilidade de alcance dos objetivos e desafios estabelecidos pela Gestão de Pessoas e para a organização, minimizando deficiências.

Seção I - Princípios e Objetivos

Art. 5º A Governança e a Gestão de Pessoas no Tribunal fundamentam-se nos seguintes princípios e objetivos:

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 da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e

eficiência;

V - promoção do trabalho como fonte de satisfação e de realização pessoal e profissional;

VI - promoção de relacionamentos profissionais pautados na ética, na confiança e no respeito à individualidade e à diversidade, a fim de promover uma convivência harmoniosa;

VII - estímulo à gestão participativa, trabalho em equipe e cooperação;

VIII - promoção da gestão do desempenho como instrumento para a tomada de decisão relacionada a todas as ações de Gestão de Pessoas;

IX - preservação da 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 - promoção da 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 contribuam 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 - adoção de ações de educação corporativa de caráter continuado e de longo prazo, possibilitando o planejamento do desenvolvimento profissional;

XVII - provimento de cargos em comissão e de funções comissionadas fundado no desempenho diferenciado e no aproveitamento do potencial dos servidores;

XVIII - valorização e reconhecimento ao desempenho de excelência;

XIX - promoção da 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 - atuação área de Gestão de Pessoas em parceria com as unidades do Tribunal, fornecendo orientação e suporte aos gestores e aos servidores; e

XXI - disponibilização adequada de infraestrutura, pessoas, recursos orçamentários e de tecnologia da informação para a plena atuação da Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO II GOVERNANÇA DE PESSOAS

Seção I - Dimensões da Governança

Art. 6º A Governança de Pessoas atuará no direcionamento, monitoramento e avaliação, observando as seguintes dimensões:

I - Alinhamento Estratégico: assegura que a Estratégia de Gestão de Pessoas esteja alinhada às Estratégias do TST e do Poder Judiciário;

II - Supervisão e Controle: permite avaliar o desempenho da Estratégia de Pessoas de forma contínua por meio de indicadores, para a tomada de decisão;

III - Gestão de Recursos: assegura os recursos necessários, a fim de proporcionar ao TST a segurança e a força de trabalho adequadas às necessidades produtivas;

IV - Gestão de Riscos: garante que as ações das áreas gestoras sejam realizadas com observância à Política de Gestão de Riscos instituída no Tribunal;

V - Entrega de Valor: garante que os benefícios previstos na Estratégia de Pessoas sejam entregues ao TST e, conseqüentemente, à sociedade.

Seção II - Estrutura de Governança de Pessoas

Art. 7º A Governança de Pessoas deriva do desdobramento da Governança Institucional e deve orientar as ações da gestão na implementação e na consolidação das práticas organizacionais que garantam:

- I - o gerenciamento de riscos;
- II - a ampliação do desempenho;
- III - a utilização eficiente de recursos;
- IV - a qualidade das decisões;
- V - o cumprimento dos papéis e das responsabilidades;
- VI - a realização de benefícios; e
- VII - a transparência das ações e de seus resultados.

Art. 8º A Governança de Pessoas deve manter suas práticas organizacionais alinhadas às demais áreas de Governança temáticas para o efetivo desdobramento da Governança Institucional, bem como estar alinhada às Estratégias do TST e do Poder Judiciário.

Art. 9º O Comitê de Governança de Gestão de Pessoas é responsável pelo direcionamento, pelo monitoramento e pela avaliação das ações e deliberações relativas à Gestão de Pessoas, alinhados aos seguintes instrumentos de direcionamento:

- I - Cadeia de Valor do Tribunal;
- II - Plano Estratégico Institucional;
- III - Política de Gestão do Órgão;
- IV - Plano Diretor de Gestão de Pessoas - PDGP; e
- V - outros instrumentos de direcionamento internos ou externos ao TST específicos para a área gestora de pessoas.

§ 1º As propostas de aperfeiçoamento das políticas e práticas de Gestão de Pessoas serão formuladas pelo Comitê e estarão alinhadas aos instrumentos de direcionamento constantes do caput.

§ 2º O cumprimento dos princípios, objetivos e diretrizes desta norma é assegurado pelo Comitê de Governança de Gestão de Pessoas.

§ 3º O cumprimento dos objetivos, metas e indicadores de desempenho para as funções de Gestão de Pessoas será acompanhado pelo Comitê de Governança de Gestão de Pessoas.

§ 4º O Comitê de Governança de Gestão de Pessoas será instituído ou adaptado, por meio de ato próprio, dentro de 30 dias da vigência desta norma.

Art. 10. O Comitê de Governança de Gestão de Pessoas deve monitorar as ações relativas às comissões, aos comitês e à área de Gestão de Pessoas, a fim de avaliar a conformidade com o direcionamento das ações planejadas.

§ 1º O monitoramento das ações dos comitês e das comissões relacionadas

à Gestão de Pessoas, assim como das unidades gestoras vinculadas à Secretaria de Gestão de Pessoas, será realizado, periodicamente, pelo Comitê de Governança de Gestão de Pessoas.

§ 2º As unidades gestoras, vinculadas à Secretaria de Gestão de Pessoas, deverão submeter suas ações, periodicamente, ao Comitê de Governança de Gestão de Pessoas.

§ 3º As comissões e comitês relacionados à área de Gestão de Pessoas deverão submeter suas ações, periodicamente, ao Comitê de Governança de Gestão de Pessoas, ou sempre que houver reunião deliberativa ou assunto de interesse relevante.

§ 4º Os representantes das áreas gestoras vinculadas à Secretaria de Gestão de Pessoas que participarem de comissões e/ou comitês que não possuem relação direta com o tema de Gestão de Pessoas deverão reportar ao Comitê de Governança de Gestão de Pessoas quaisquer decisões ou assuntos relevantes relacionados à Gestão de Pessoas.

§ 5º O Comitê de Governança de Gestão de Pessoas é responsável por encaminhar ao Comitê de Governança Institucional o resultado do monitoramento das ações relacionadas à Governança de Pessoas, para avaliação.

Art. 11. O resultado consolidado do direcionamento e monitoramento das ações, após avaliação pelo Comitê de Governança de Gestão de Pessoas, será publicado, na intranet e no portal da internet do TST, a fim de atender aos normativos de transparência e prestação de contas, dentre outros.

Parágrafo único. O Comitê de Governança de Gestão de Pessoas deverá garantir que as informações relativas à Governança de Pessoas estejam atualizadas na intranet e no portal da Internet do TST.

CAPÍTULO III GESTÃO DE PESSOAS

Seção III – Diretrizes

Art. 12. A Gestão de Pessoas atuará no planejamento, na execução, no controle e na correção de ações, projetos, programas e iniciativas visando atingir o direcionamento da Governança de Pessoas.

Art. 13. Na Gestão de Pessoas, serão observadas as seguintes diretrizes:

I - no planejamento de Gestão de Pessoas:

a) a área de Gestão de Pessoas deve participar da elaboração do Plano Estratégico Institucional e do acompanhamento das ações relativas à área;

b) o Plano Estratégico Institucional será o norteador do Plano Diretor de Gestão de Pessoas;

c) o Plano Diretor de Gestão de Pessoas deverá observar os princípios desta política, bem como as diretrizes estabelecidas pelo Comitê de Governança de Gestão de Pessoas;

d) a elaboração do Plano Diretor de Gestão de Pessoas deverá envolver gestores e grupos interessados no processo de planejamento de Gestão de Pessoas;

e) o Plano deverá contemplar objetivos, indicadores e metas de

desempenho para as funções de Gestão de Pessoas;

f) o alcance dos resultados do Plano deverá ser monitorado pela área de Gestão de Pessoas, com observância à sua comunicação por meio das ferramentas disponibilizadas e na frequência adequada; e

g) a elaboração, a proposta e a aprovação do Plano Diretor de Gestão de Pessoas serão regulamentadas em ato próprio.

II - Na Gestão por Competências e Resultados:

a) 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;

b) o Modelo de Gestão de Pessoas por Competências e Resultados deve estar alinhado à Estratégia Institucional e deve permitir a obtenção de parâmetros fidedignos e objetivos para a atuação em todas as funções de Gestão de Pessoas;

c) a Gestão por Competências e Resultados deve ser pautada no conjunto de atividades, responsabilidades e procedimentos específicos desempenhados pelos servidores;

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

e) 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;

f) 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; e

g) a Gestão por Competências e Resultados consiste em um instrumento de valorização e de desenvolvimento pessoal e institucional.

III - No Recrutamento, Seleção e Movimentação de Pessoas:

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

b) 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;

c) 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;

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

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

f) 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; e

g) 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.

IV - Na Gestão da Liderança e do Processo Sucessório:

a) 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;

b) as 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;

c) as ações educacionais buscarão assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas de gestão; e

d) os gestores serão avaliados formalmente por seu desempenho e deverão possuir metas individuais alinhadas às metas da organização.

V - Na Educação Corporativa:

a) o planejamento das ações de Educação Corporativa deverá ser primordialmente pautado na Gestão por Competências e Resultados, bem como deve estar alinhado ao Plano Estratégico Institucional;

b) as ações de Educação Corporativa serão oferecidas regularmente a todos os servidores, possibilitando o desenvolvimento de competências e a definição de trilhas de aprendizagem;

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

d) os eventos de capacitação serão amplamente divulgados, bem assim os critérios para participação;

e) 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;

f) 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;

g) as ações de Educação Corporativa serão desenvolvidas a distância ou presencialmente, condicionadas aos seus objetivos de aprendizagem e às especificidades do evento;

h) as ações de educação devem ser inclusivas, de modo a possibilitar a ampla participação das pessoas com deficiência visual, auditiva, motora, entre outras;

i) 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;

j) 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; e

k) 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.

VI - Na Gestão do Conhecimento:

a) 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;

b) 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; e

c) a Gestão do Conhecimento, por ser um processo interdisciplinar, deve ser promovida pelas diversas áreas do Tribunal por meio da documentação e do compartilhamento do conhecimento dos colaboradores.

VII - Na Gestão do Desempenho:

a) a Gestão do Desempenho deve ser um processo cíclico que visa ao desenvolvimento das competências e resultados de forma contínua e integrada;

- b) as avaliações de competências e de resultados são instrumentos que visam ao desenvolvimento pessoal e institucional;
- c) o servidor terá seu desempenho continuamente acompanhado e comunicado expressamente pelo gestor, subsidiando as orientações sobre as oportunidades de desenvolvimento profissional e na carreira;
- d) o desempenho poderá ser aferido mediante múltiplas fontes avaliativas, tais como autoavaliação, avaliação de pares, de gestores e da equipe;
- e) 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;
- f) 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;
- g) o sistema de avaliação de desempenho deverá resguardar a transparência e a imparcialidade dos procedimentos relativos à gestão de desempenho; e
- h) a aferição do desempenho fornecerá insumos para adoção de ações de Gestão de Pessoas vinculadas à educação corporativa, ao desenvolvimento profissional, à valorização e ao reconhecimento, entre outros.

VIII - No reconhecimento e valorização dos servidores:

- a) a organização deverá promover ações de reconhecimento dos colaboradores e equipes com base no desempenho de excelência apresentado e nas metas organizacionais;
- b) o Tribunal deve oferecer benefícios e incentivos que contribuam para a atração, retenção, desempenho e qualidade de vida das pessoas;
- c) 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;
- d) 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; e
- e) 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.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. Os casos não previstos neste Ato serão decididos pelo Ministro Presidente do Tribunal, ouvido o Comitê de Governança de Gestão de Pessoas.

Art. 15. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação e revoga o [Ato TST. CDEP.SEGPES.GDGSET.GP nº 527, de 23 de dezembro de 2019](#).

MINISTRA MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI

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

Modelo da Governança de Pessoas:

