

## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

PROCESSO TRT PROAD N° 3401/2019

RESOLUÇÃO TRT8 N° 004/2020

**(ALTERADA PELA RESOLUÇÃO TRT8 N° 092/2021)**

Institui a Política de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho da 8ª Região e dá outras providências.

**O EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO**, no uso de suas atribuições legais e, em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Senhora Pastora do Socorro Teixeira Leal, Presidente; presentes os Excelentíssimos Senhores Graziela Leite Colares, Corregedora Regional; Vicente José Malheiros da Fonseca, José Edílson Eliziário Bentes, Francisca Oliveira Formigosa, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Gabriel Napoleão Velloso Filho, Mário Leite Soares, Luis José de Jesus Ribeiro, Maria Valquiria Norat Coelho, Maria Zuíla Lima Dutra e Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior, Desembargadores do Trabalho; e a Excelentíssima Senhora Procuradora Regional do Trabalho, Doutora Cintia Nazaré Pantoja Leão; e

**CONSIDERANDO** as competências previstas no art. 96, inciso I, alínea "b", da Constituição da República, e no no art. 23, inciso XV, do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região;

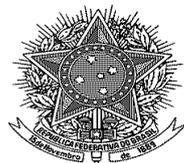
**CONSIDERANDO** que a melhoria da gestão de pessoas é um dos macro desafios estabelecidos na Estratégia Judiciário 2020, a teor da Resolução CNJ 198, 1º de julho de 2014;

**CONSIDERANDO** a Resolução TRT8 n° 11/2014, que aprovou o Planejamento Estratégico Institucional deste Tribunal para o período de 2014/2020;

**CONSIDERANDO** os levantamentos de governança e gestão públicas na Administração Federal, promovidos sistematicamente pelo Tribunal de Contas da União e suas recomendações às organizações públicas;

**CONSIDERANDO** a Resolução CNJ n° 240/2016, que dispôs sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

**CONSIDERANDO** o disposto nas Portarias TRT8 PRESI n° 483/2018 e 856/2018, que constituíram, no âmbito deste Tribunal, o Comitê Gestor



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Local de Gestão de Pessoas, previsto na Resolução CNJ n° 240/2016;

**CONSIDERANDO** a Resolução CSJT n° 229/2018, que dispôs sobre as diretrizes para o desdobramento do objetivo estratégico "Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida", do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020;

**CONSIDERANDO** a Resolução TRT8 n° 1/2019, que instituiu a Política de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região;

**CONSIDERANDO** o disposto na Portaria TRT8 PRESI n° 381/2019, que aprovou o Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas para o biênio 2019-2020;

**CONSIDERANDO** o que consta nos autos do Processo Administrativo Eletrônico TRT8 n° 3401/2019;

**CONSIDERANDO** a deliberação do egrégio Tribunal Pleno em sessão ordinária do dia 10 de fevereiro de 2020;

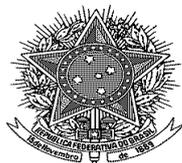
**RESOLVE**, à unanimidade, aprovar as seguintes normas:

**Art. 1º** Fica instituída, na forma do Anexo a esta Resolução, a Política de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Belém, 10 de fevereiro de 2020.

**PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL**

Desembargadora Presidente



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**

**ANEXO (RESOLUÇÃO N° 004/2020)**

**POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO**

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º A Política de Gestão de Pessoas consiste no conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas no âmbito deste Tribunal, com vistas à obtenção de resultados desejados pelas pessoas, pelo Tribunal e pela sociedade.

§ 1º Esta Resolução integra a Política de Governança Institucional desta Corte, no que concerne à temática de gestão de pessoas.

§ 2º Considerando suas especificidades, será regulamentada, por meio de Portaria da Presidência deste Tribunal, Política de Gestão de Pessoas específica para a área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), alinhada às diretrizes e normas desta Resolução.

Art. 2º A Política de Gestão de Pessoas compreende as seguintes finalidades:

I - contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos da Justiça do Trabalho da Oitava Região;

II - estabelecer princípios e diretrizes em gestão de pessoas e organização do trabalho;

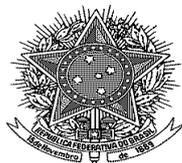
III - melhorar a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão-usuário;

IV - compatibilizar as competências profissionais com o exercício das atribuições dos cargos e das funções com vista ao alcance dos objetivos institucionais, tendo como referência o Planejamento Estratégico e o Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas aprovados pelo Tribunal;

V - reconhecer e valorizar os magistrados e os servidores;

VI - promover a melhoria do clima organizacional;

VII - fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação da Justiça do Trabalho da Oitava Região a partir do desenvolvimento



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

profissional de seus servidores e magistrados, estimulando o favorecimento à cooperação;

VIII - subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

IX - ratificar mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação desta política e o acompanhamento de seus resultados, bem como do desempenho da gestão de pessoas;

X - tornar públicas as premissas que fundamentam a atuação da gestão de pessoas.

Art. 3º Considera-se para o fim deste Regulamento:

I - gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam a estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores com a instituição, bem como a favorecer o alcance dos resultados institucionais;

II - governança de pessoas: conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir a realização da missão organizacional com qualidade, ética, eficiência, efetividade e de modo sustentável, com redução de riscos e promoção da saúde;

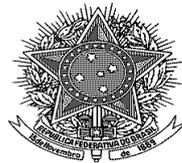
III - princípios: crenças e valores institucionais e profissionais que apoiam e norteiam as relações de trabalho e sustentam as diretrizes de atuação da área de gestão de pessoas;

IV - diretrizes: instruções, orientações ou indicações direcionadas às ações fundamentais em gestão de pessoas e que devem ser consideradas no planejamento e na execução;

V - eficiência: grau de otimização na utilização, conservação e desenvolvimento dos recursos potenciais e atuais na consecução dos fins estratégicos;

VI - efetividade: grau de atingimento dos resultados na consecução dos fins estratégicos;

VII - ambiente de trabalho: conjunto de fatores, como bens, instrumentos, processos e meios de natureza material e imaterial que condiciona e organiza, e no qual são exercidas atividades laborais;



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

VIII - condições de trabalho: características do ambiente de trabalho, os recursos e a mediação física-estrutural e organizacional para o trabalho humano;

IX - organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho;

X - cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialógica de regras informais, técnicas e éticas, que orientam o trabalho real;

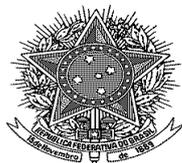
XI - cooperação horizontal, vertical e transversal: respectivamente, a cooperação entre os pares e os membros de equipes de trabalho; entre os ocupantes de diferentes níveis da linha hierárquica sempre no duplo sentido ascendente-descendente; entre trabalhadores da organização e usuários, beneficiários, auxiliares e advogados, assim como com integrantes de outras instituições correlatas;

XII - variabilidade: a variação, de caráter ineliminável e imprevisível, dos diversos elementos de uma situação de trabalho, envolvendo os aspectos intra e interindividual, condições técnicas, organizacionais, ambientais e suas interações;

XIII - competência: conjunto de saberes, conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que devem ser mobilizados para o atingimento dos resultados organizacionais;

XIV - ocupações críticas: são ocupações que combinam duas importantes características - dificuldade de reposição (mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia) e influência direta nos resultados, cujo desempenho inadequado das atividades destas ocupações pode colocar em risco o funcionamento da organização;

XV - gestão do conhecimento: processo de identificação, maximização, codificação e compartilhamento do conhecimento organizacional;



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

XVI - gestor: magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais;

XVII - recrutamento e seleção: macroprocesso de gestão de pessoas que consiste no conjunto de atividades e procedimentos que objetivam localizar, atrair e selecionar colaboradores com perfil profissional adequado às necessidades organizacionais;

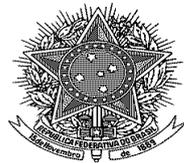
XVIII - desenvolvimento: macroprocesso de gestão de pessoas que consiste no processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e as motivações dos servidores, a fim de torná-los colaboradores valiosos para a organização;

XIX - gestão de desempenho: macroprocesso de gestão de pessoas que pressupõe o envolvimento das atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação do desempenho, com vistas ao aprimoramento do desempenho das pessoas e ao alcance dos resultados institucionais;

XX - gestão da saúde e da qualidade de vida: macroprocesso de gestão de pessoas que consiste no conjunto de ações levadas a efeito nas organizações, com vistas à conscientização da responsabilidade individual e coletiva pela vida e pela manutenção ou restabelecimento de um ambiente de trabalho em que prevaleça o bem-estar dos colaboradores;

XXI - gestão de benefícios: macroprocesso de gestão de pessoas que se refere à gestão da folha de pagamento, incluindo os processos de análise e concessão de direitos e vantagens, tais como remuneração, gratificações, adicionais, indenizações, férias, licenças, dentre outros;

XXII - monitoramento interno: macroprocesso de gestão de pessoas que consiste no conjunto de ações pelo qual os dados sobre gestão de pessoas do Tribunal são coletados, registrados, armazenados, analisados e acompanhados, com o objetivo de controlar as metas e resultados a serem alcançados por meio da atividade das pessoas que compõem a organização;



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

XXIII - comunicação das ações de gestão de pessoas: macroprocesso de gestão de pessoas que consiste no conjunto de ações que proporcionam a divulgação das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas.

Art. 4º São premissas da Política de Gestão de Pessoas:

I - vinculação às Políticas de Governança e aos Planejamentos Estratégicos, ao nível do Poder Judiciário, da Justiça Trabalhista e deste Regional;

II - incentivo aos servidores para o seu autodesenvolvimento, no sentido de melhorar o gerenciamento da sua carreira e de criar condições concretas para o desenvolvimento organizacional;

III- identificação e o desenvolvimento das competências profissionais necessárias para garantir a efetividade organizacional; e

IV - atuação integrada e articulada das Unidades e Comissões deste Tribunal, propiciando sinergia na execução das ações e maior efetividade nos resultados.

Art. 5º A Política de Gestão de Pessoas será orientada pelos seguintes princípios:

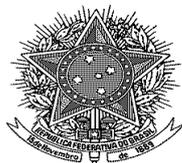
I - valorização de magistrados e servidores e de sua experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes;

II - promoção da saúde, vista como dinâmica de construção contínua, tendo como referência um estado de completo bem-estar físico, mental e social (preâmbulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde) e tendo a vivência no trabalho como recurso fundamental;

III - aprimoramento contínuo das condições de trabalho desde a concepção ergonômica dos espaços, instrumentos e processos de trabalho, abrangendo o retorno da experiência de servidores, magistrados e demais envolvidos;

IV - promoção da cultura de valorização social do trabalho, como elemento indispensável à dignificação humana;

V - promoção da cultura orientada a resultados, com foco no aperfeiçoamento da eficiência, da qualidade e da efetividade dos serviços prestados à sociedade, na consecução dos fins jurídicos e metajurídicos da Jurisdição;



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

VI - alinhamento do desenvolvimento profissional ao desenvolvimento institucional, conforme os objetivos estratégicos, os valores do serviço público judiciário e da magistratura;

VII - reconhecimento de que as atividades desempenhadas exigem competências específicas e o aprendizado individual e coletivo contínuo vinculado à experiência de trabalho;

VIII - reconhecimento da responsabilidade pela identificação e promoção de ações de desenvolvimento de pessoas;

IX - estímulo ao desenvolvimento de talentos, ao trabalho criativo e à inovação;

X - práticas em gestão de pessoas pautadas, entre outros, pela ética, cooperação, eficiência, eficácia, efetividade, isonomia, publicidade, mérito, transparência e respeito à diversidade;

XI - fomento à gestão do conhecimento e ao desenvolvimento das competências e da aprendizagem contínua baseada no compartilhamento das experiências vividas no exercício profissional;

XII - respeito à diversidade e à consideração da variabilidade pessoal, das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e a implementação de mecanismos de avaliação e de alocação de recursos;

XIII - caráter participativo da gestão, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal.

Art. 6º São práticas relacionadas à gestão de pessoas:

I - realizar planejamento da gestão de pessoas;

II - definir adequadamente, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por servidores e gestores;

III - assegurar o adequado provimento das vagas existentes;

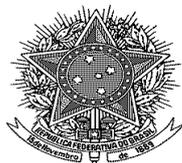
IV - assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados;

V - desenvolver as competências dos servidores e dos gestores;

VI - construir e manter ambiente de trabalho ético e favorável,

VII - gerir o desempenho dos servidores e dos gestores; e

VIII - favorecer a retenção dos servidores e dos gestores.



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

#### CAPÍTULO II

#### DAS DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS

##### Seção I

##### Do Planejamento em Gestão de Pessoas

Art. 7º São diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas:

I - instituir e executar o Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas, alinhado aos Planos Estratégicos e Planos de Diretrizes de Gestão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e deste Tribunal, bem como às diretrizes desta Política, com objetivos, indicadores, metas e iniciativas específicas;

II - garantir que os responsáveis pela área de gestão de pessoas participem efetivamente do planejamento, da execução e do aprimoramento da estratégia do órgão;

III - assegurar a gestão participativa, com a integração de representantes de magistrados e servidores;

IV - fomentar o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal;

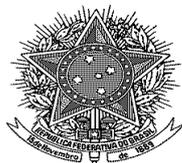
VI - propiciar os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas, como pessoal, orçamento, mecanismos organizacionais, infraestrutura e tecnologia da informação;

VII - criar e fortalecer mecanismos que estimulem o desenvolvimento e a retenção dos talentos.

Art. 8º O Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas deverá contemplar os macroprocessos de Recrutamento e Seleção; Desenvolvimento; Gestão de Desempenho; Gestão da Saúde e da Qualidade de Vida; Gestão de Benefícios; Monitoramento Interno; e Comunicação das Ações de Gestão de Pessoas.

§ 1º Em cada macroprocesso deverão ser estabelecidos Objetivos de Contribuição, Linhas de Ação, Indicadores, Metas, Iniciativas, Produtos, Cronograma e Responsáveis, verificando-se sempre o alinhamento com as diretrizes e normas superiores.

§ 2º Compete ao Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, juntamente com a Secretaria de Gestão de Pessoas e a Unidade de Gestão



## **PODER JUDICIÁRIO**

### **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**

Estratégica, a elaboração do Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas.

§ 3º A execução das iniciativas do Plano de Contribuição será realizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas e demais áreas e instâncias relacionadas às linhas de ação.

§ 4º O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas e a Unidade de Gestão Estratégica deste Tribunal deverão acompanhar, avaliar e revisar a execução das iniciativas do Plano de Contribuição.

#### **Seção II**

##### **Da Seleção de Pessoal**

Art. 9º A seleção de pessoal compreende o processo de escolha para o exercício de cargos efetivos, a ocorrer mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, na forma da legislação vigente; e o processo de escolha para o exercício de cargos em comissão ou funções comissionadas, a ser realizado via processos seletivos internos.

Art. 10 A seleção de pessoal deverá ser precedida da análise da matriz de competências requisitada pelo Tribunal para o exercício da função pública, realizada por processos que garantam condições de igualdade e acessibilidade.

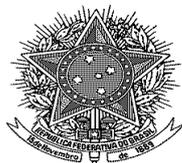
Parágrafo Único. A análise de que dispõe este artigo consistirá em elemento necessário para fundamentar a abertura dos processos seletivos.

#### **Subseção I**

##### **Da Seleção de Pessoal para Exercício de Cargo Efetivo**

Art. 11 A seleção de pessoal para o exercício de cargo de provimento efetivo será realizada mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, na forma da legislação vigente.

§ 1º A seleção para ingresso em cargo de provimento efetivo será realizada para atender a todos os órgãos da Justiça do Trabalho da 8ª Região, operando-se a classificação dos candidatos em uma única lista geral de aprovação por cargo/área/especialidade, observada a legislação vigente para a reserva de vagas a candidatos com deficiência e candidatos negros.



## **PODER JUDICIÁRIO**

### **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**

§ 2º Não será publicado edital de abertura de concurso público antes de expirado o prazo de validade do concurso anterior para o(s) mesmo(s) cargo(s).

§ 3º Os concursos públicos realizados pela Justiça do Trabalho da 8ª Região terão prazo de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 4º A seleção de pessoal por concurso público deverá atender às matrizes de competências requeridas para o cargo e as atribuições a serem desempenhadas.

§ 5º O Tribunal poderá contratar entidade especializada na seleção de pessoal para a realização dos concursos públicos, observada a legislação de regência.

§ 6º Quando não for possível ou viável a seleção de pessoal por meio da realização de concurso público, o Tribunal poderá aproveitar candidatos aprovados em certames de outros órgãos, obedecidas as regras que envolvem a matéria do aproveitamento, em especial as recomendações do Tribunal de Contas da União.

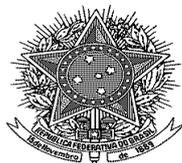
#### **Subseção II**

#### **Da Seleção de Pessoal para Exercício de Cargos em Comissão e Funções Comissionadas**

Art. 12 Os cargos em comissão e as funções comissionadas que integram o Quadro de Pessoal da Justiça do Trabalho da 8ª Região serão exercidos por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, observados os limites previstos na legislação vigente.

Art. 13 O preenchimento de cargos em comissão e de funções comissionadas por servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal da Justiça do Trabalho da 8ª Região será realizado preferencialmente mediante processo seletivo interno aberto a todos os interessados que preencherem as condições para o exercício dos cargos e das funções, atendida a respectiva matriz de competências.

Parágrafo Único. A formação superior será exigida como condição para o exercício de cargos em comissão, assim como requisito preferencial para o exercício de funções comissionadas de natureza gerencial, observadas as matrizes de competências relacionadas para o exercício de cada cargo/função.



## **PODER JUDICIÁRIO**

### **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**

Art. 14 O processo seletivo interno não possui caráter obrigatório, mas impõe a observância integral de suas regras na hipótese de opção pela sua utilização.

§ 1º A faculdade de abertura do processo seletivo interno para cargos em comissão e funções comissionadas competirá aos Desembargadores, para as vagas nos Gabinetes; aos Juizes Titulares, para as vagas nas Varas do Trabalho; aos Juizes Diretores de Foros, para as vagas dos Núcleos Regionais Administrativos; e ao Presidente do Tribunal para as demais unidades judiciárias e administrativas.

§ 2º O processo seletivo interno será regulamentado por meio de Portaria da Presidência desta Corte.

#### **Seção III**

##### **Da Ambientação Funcional**

Art. 15 O ingresso de servidores deverá ser precedido de participação em programa de ambientação, que deverá contemplar, dentre outros, temas voltados à estrutura organizacional, plano estratégico, processos de trabalho, integração, saúde no trabalho, benefícios, segurança da informação e gestão de pessoas.

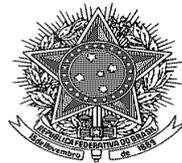
§ 1º Quando não for possível a realização do programa de ambientação de modo presencial, será disponibilizado conteúdo de ensino a distância, sob responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas.

§ 2º O gestor da unidade em que for lotado servidor recém-empossado no quadro do Tribunal é responsável pela recepção, acolhida, integração e orientação do servidor na unidade de lotação, em complemento o processo de ambientação iniciado pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

#### **Seção IV**

##### **Da Lotação e Movimentação de Pessoal**

Art. 16 A lotação de servidores e a movimentação de pessoal são vinculadas às necessidades do Tribunal, mediante procedimentos transparentes, considerando a distribuição da força de trabalho de forma equânime, em atendimento aos regramentos superiores que versem sobre a matéria, de modo a assegurar o atingimento dos objetivos estratégicos.



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Parágrafo Único. A lotação e a movimentação de servidores também deverão considerar as atribuições do cargo e atividades a serem desempenhadas, as matrizes de competências e os resultados da avaliação de desempenho dos servidores.

Art. 17 A lotação dos cargos e funções que integram o Quadro de Pessoal da Justiça do Trabalho da 8ª Região será aprovada e atualizada pelo Tribunal em regramento específico.

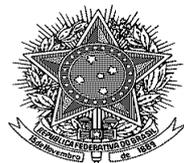
Art. 18 A lotação inicial dos servidores ingressos no Quadro de Pessoal da Justiça do Trabalho da 8ª Região deverá ocorrer preferencialmente nos claros de lotação existentes nas Varas do Trabalho e nos Gabinetes dos Desembargadores, não se aplicando ao servidor cujo provimento ocorreu em cargo vinculado à Área de Atividade e/ou Especialidade incompatível com a competência técnica exigida para o exercício das atividades judiciárias, salvo se estiver prevista a composição do referido cargo na lotação numérica dos respectivos órgãos.

Parágrafo Único. É vedada a lotação inicial de servidor em órgãos com lotação completa ou com superávit de lotação, considerando a força de trabalho efetiva de servidores, inclusive para as Varas do Trabalho e Gabinetes de Desembargadores.

Art. 19 O deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede, dar-se-á por meio de remoção, nas formas previstas na legislação e em regulamentos próprios, caracterizando-se a remoção externa a que envolve outros Tribunais do Trabalho e a remoção interna a que compreende a mudança de localidade do servidor no âmbito deste Tribunal.

Art. 20 Será promovido de forma permanente e periódica, com ampla divulgação, processo seletivo de remoção interna, nos casos de remoção a pedido, para outra localidade, no âmbito do Tribunal, na forma da legislação e em regramentos específicos.

§ 1º Caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas a organização dos processos seletivos de remoção interna, observados os regramentos específicos sobre o tema, devendo ser oferecidas as vagas disponíveis, com especificação da quantidade e das localidades.



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

§ 2º A remoção a pedido decorrente do processo seletivo de remoção interna deverá preceder à nomeação de candidatos habilitados em concurso público, devendo ser oferecidas aos servidores ingressos mediante concurso público as vagas remanescentes dos processos de remoção.

Art. 21 A Presidência desta Corte, considerando a conveniência e oportunidade administrativas, tem a prerrogativa de proceder a análises e deliberar acerca de pleitos de remoção e/ou redistribuição/transformação de cargos previamente à oferta de vagas a candidatos aprovados em concurso público.

Art. 22 A movimentação do servidor no âmbito de uma mesma localidade caracteriza-se tão somente em mudança de lotação, que envolverá o ajuste da lotação do(s) servidor(es) e do(s) cargo(s) envolvido(s).

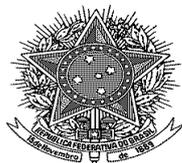
Art. 23 Os servidores readaptados e revertidos, na forma da legislação, serão alocados em unidades que possibilitem a melhor utilização de suas potencialidades, assim como os servidores com deficiência que necessitarem de adaptação.

§ 1º As pessoas com deficiência somente serão adaptadas na forma do caput do presente artigo quando não for possível o exercício de suas atribuições na unidade para a qual foram convocadas, devendo tal necessidade ser comprovada por laudo médico expedido pela Coordenadoria de Saúde.

§ 2º Os servidores que apresentem restrições físicas temporárias terão suas atividades adaptadas, de forma a respeitar tais restrições, nas próprias unidades onde se encontram lotados.

§ 3º A Secretaria de Gestão de Pessoas fornecerá a orientação e o apoio necessários aos gestores para que as unidades possam receber as pessoas com deficiência, os readaptados ou os revertidos, permitindo-lhes desenvolver adequadamente suas funções.

§ 4º As unidades devem estar receptivas e preparadas para receber e manter nas suas equipes as pessoas com deficiência.



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

#### Seção V

##### Do Processo Sucessório

Art. 24 É diretriz básica para assegurar o processo sucessório o estabelecimento de estratégias que garantam a capacitação e o desenvolvimento de potenciais sucessores dos ocupantes de cargos e funções gerenciais e de ocupações consideradas críticas para o pleno funcionamento do Tribunal.

Art. 25 É responsabilidade de cada gestor titular:

I - zelar pela comunicação, integração e cooperação em sua equipe, estimulando o desenvolvimento profissional e o bom clima organizacional em seu ambiente de trabalho;

II - identificar e indicar um servidor lotado em sua unidade para sucedê-lo em seus impedimentos ou vacância;

III - juntamente com o servidor indicado, promover ações de treinamento em serviço, bem como demandar outras ações de capacitação que entenderem cabíveis;

IV - compartilhar com o sucessor todas as informações necessárias para o desempenho do cargo de gestão em caso de substituição ou vacância.

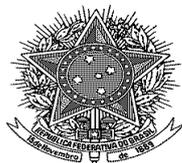
§ 1º É dever do sucessor zelar por seu autodesenvolvimento, buscando as informações e o conhecimento necessários para atuar com bom desempenho.

§ 2º Na ausência de servidor com perfil de sucessor a médio/longo prazo no âmbito de sua equipe, caberá ao gestor titular reportar o fato à Secretaria de Gestão de Pessoas, a fim de que possam ser traçadas estratégias em conjunto para desenvolvimento de servidores com o perfil necessário.

Art. 26 Cabe à Secretaria de Gestão de Pessoas:

I - aplicar aos potenciais sucessores os procedimentos avaliativos de gestão por competências, permitindo a identificação de lacunas a serem superadas, bem como sua inserção no programa de capacitação decorrente do modelo;

II - prestar suporte no processo de identificação de sucessor adequado à demanda da unidade, considerando a matriz de



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

competências previamente definida e as informações disponíveis em banco de talentos e interesses a ser implementado no âmbito desta Corte.

Art. 27 Este Tribunal procederá a identificação e a atualização periódica de suas ocupações críticas técnicas e gerenciais, que serão objeto de regulamentação específica e serão priorizadas no programa de capacitação.

§ 1º As ocupações a que se referem cargos efetivos de nível superior, de natureza especializada e específica, são consideradas críticas.

§ 2º O mapeamento das demais ocupações críticas contemplará os cargos em comissão e as funções comissionadas, de natureza técnica e gerencial.

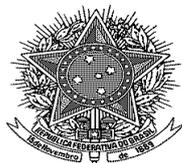
§ 3º O gestor em cuja unidade exista ocupação crítica é responsável por propor e implementar medidas para reduzir o risco decorrente do afastamento do titular do posto de trabalho.

§ 4º Sempre que identificada a necessidade pela Administração, deverão ser desenvolvidos planos de sucessão específicos às ocupações críticas referentes a cargos em comissão e funções comissionadas.

§ 5º Caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas a implementação e o desenvolvimento de demais ações estratégicas no que se refere às ocupações críticas no âmbito deste Tribunal, em especial no que diz respeito aos macroprocessos de recrutamento e seleção, desenvolvimento e gestão do desempenho.

§ 6º Serão desenvolvidas estratégias de capacitação específicas às ocupações críticas, preferencialmente por meio da construção de trilhas de aprendizagem para os cargos em comissão e funções comissionadas.

§ 7º A Gestão de Riscos, no âmbito deste Tribunal, atuará em apoio à Secretaria de Gestão de Pessoas no monitoramento contínuo das ações organizacionais voltadas para as ocupações críticas, buscando-se a mitigação de riscos.



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

#### Seção VI

##### Do Acompanhamento e do Desenvolvimento

Art. 28 É diretriz básica para os processos de acompanhamento e desenvolvimento de servidores a vinculação da gestão do desempenho com a gestão da capacitação, que deverá se dar preferencialmente por meio do sistema de gestão por competências, que tem por objetivo reconhecer, formar e ampliar os conhecimentos, as habilidades e as atitudes para mobilizar o desenvolvimento das pessoas e atingir os resultados organizacionais.

Ar. 29 O processo de gestão por competências deverá contemplar, no mínimo:

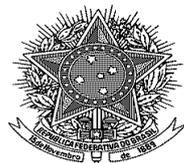
- I - o mapeamento dos postos de trabalho da organização;
- II - a elaboração e validação das matrizes de competências;
- III - a promoção do levantamento dos perfis profissionais dos servidores através de processo de avaliação;
- IV - a identificação e o suprimento das lacunas de competências;
- V - a atração e retenção de talentos;
- VI - e a preparação dos profissionais para o processo sucessório.

§ 1º A implementação da gestão por competências observará as disposições normativas superiores, bem como os princípios, objetivos, diretrizes, procedimentos e responsabilidades estabelecidos nesta Resolução e nas demais normas internas sobre o tema.

§ 2º A Secretaria de Gestão de Pessoas é a unidade responsável pela implementação do sistema de gestão por competências no Tribunal.

Art. 30 São instrumentos de destaque na viabilização desta Política, no que concerne às diretrizes da temática de acompanhamento e desenvolvimento de servidores:

- I - Programa de Avaliação de Desempenho;
- II - Programa Permanente de Capacitação.



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

#### Subseção I

##### Do Programa de Avaliação de Desempenho

Art. 31 O Programa de Avaliação de Desempenho tem por finalidade principal proporcionar o desenvolvimento dos servidores nas carreiras judiciárias, mediante os institutos da promoção e progressão funcionais, devendo-se alinhar ao sistema de gestão por competências.

§ 1º Os resultados das avaliações de desempenho servirão de insumo para o planejamento das ações de capacitação necessárias ao desenvolvimento profissional dos servidores.

§ 2º O Programa previsto no caput do artigo deverá ser objeto de regulamento específico.

#### Subseção II

##### Do Programa Permanente de Capacitação

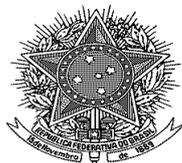
Art. 32 O Programa Permanente de Capacitação destina-se à formação e ao aperfeiçoamento profissional, possibilitando a aquisição, o desenvolvimento e o alinhamento de competências, considerando as diretrizes constantes em normativos superiores relacionados à matéria.

§ 1º O desenvolvimento gerencial será um dos eixos prioritários do Programa Permanente de Capacitação, sendo exigência obrigatória para o exercício de cargos em comissão de natureza gerencial a participação em curso de desenvolvimento gerencial oferecido pelo Tribunal, a ocorrer até um ano da publicação do ato de provimento.

§ 2º O planejamento das ações de capacitação e desenvolvimento deverá alinhar-se ao sistema de gestão por competências.

§ 3º É de responsabilidade do gestor as providências destinadas a manter sua equipe capacitada e adequada aos requisitos de suas atribuições, assim como cabe ao servidor a responsabilidade por seu autodesenvolvimento para o bom desempenho de suas atribuições.

§ 4º O Programa Permanente de Capacitação será desenvolvido pela Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio da Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), podendo ser desenvolvido e aplicado aos magistrados Programa semelhante, por meio da Escola Judicial.



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

§ 5º O Programa previsto no caput do artigo deverá ser objeto de regulamento específico.

#### Seção VII

##### Da Valorização e do Ambiente de Trabalho

Art. 33 São diretrizes essenciais para promover a valorização, propiciar ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida aos magistrados e servidores:

I - realizar, periodicamente, pesquisas com participação de magistrados e servidores, sem prejuízo de outros métodos de investigação, com o objetivo de fornecer subsídios para ações de melhoria no ambiente de trabalho;

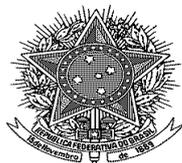
II - promover mecanismos que possibilitem a participação de magistrados e servidores na gestão da instituição, diretamente ou por intermédio de representantes;

III - favorecer a implementação da Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores, nos termos dos regramentos superiores, estimulando, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho, usabilidade dos sistemas e acessibilidade, baseadas em preceitos das ciências do trabalho e nos princípios de prevenção e precaução;

IV - promover ações de melhoria no ambiente de trabalho de forma integrada e contínua, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional, favorecendo a adoção de hábitos saudáveis, a melhoria das relações de trabalho, a qualidade e efetividade dos serviços e o aumento do desempenho;

V - fortalecer o regime de teletrabalho, o qual deverá prestigiar a cooperação, a integração e a participação, além de não embarçar o direito ao tempo livre;

VI - assegurar o cumprimento da Política Nacional de Inclusão das Pessoas com Deficiência e as normativas e recomendações de acessibilidade;



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

VII - fortalecer a divulgação de regras de conduta ética e realizar ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

VIII - promover ações de favorecimento da visibilidade e de reconhecimento da contribuição do trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

IX - primar para que as condições de trabalho e as ações de valorização favoreçam a motivação, o comprometimento organizacional, a cooperação e a retenção de talentos;

X - monitorar as causas dos desligamentos voluntários e movimentações internas, adotando medidas que mitiguem sua ocorrência por meio de melhorias institucionais;

XI - estabelecer, no decorrer da vida profissional, ações de preparação para aposentadoria e pós-carreira;

XII - reconhecer e valorizar a história institucional dos servidores ativos e aposentados, incentivando a sua participação em atividades da organização, inclusive mediante voluntariado.

Art. 34 São instrumentos de destaque na viabilização desta Política, no que concerne às diretrizes da temática de valorização e ambiente de trabalho:

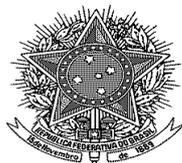
I - **Diagnósticos Institucionais**, tais como pesquisas de Clima Organizacional e Entrevistas de Desligamento e Movimentação Interna, cujos resultados servirão como direcionadores das ações organizacionais prioritárias em gestão de pessoas;

II - **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho**, a ser desenvolvido pelo Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde;

III - **Programa de Incentivo e Suporte Organizacional**, a ser conduzido por Comitê Multidisciplinar juntamente com a Secretaria de Gestão de Pessoas; *(alterado pela Resolução TRT8 nº 092/2021)*

IV - **Regime de Teletrabalho**, a ser acompanhado pela Comissão de Gestão do Teletrabalho;

V - **Programa de Gestão da Integridade**, a ser acompanhado pelo Comitê de Ética;



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

VI - **Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral**, a ser acompanhada pelo Comitê de Ética;

VII - **Programa de Reconhecimento e Valorização**, a ser desenvolvido pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas;

VIII - **Programa de Preparação para Aposentadoria**, a ser conduzido pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

Parágrafo Único. Os instrumentos previstos no presente artigo serão regulamentados por normativos próprios.

#### CAPÍTULO III

##### DA GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 35 A Política de Gestão de Pessoas será conduzida pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, a quem compete:

I - elaborar, em conjunto com a Secretaria de Gestão de Pessoas e a Unidade de Gestão Estratégica, o Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas no âmbito deste Tribunal, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II - atuar na interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;

III - representar a área de gestão de pessoas no Comitê Geral de Governança e Gestão;

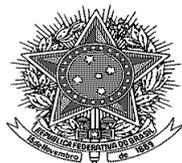
IV - atuar em articulação com as demais instâncias afetas à gestão de pessoas no âmbito deste Tribunal, tais quais o Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde; o Comitê Gestor Regional de Gestão por Competências; a Comissão de Gestão do Teletrabalho e a Comissão de Ética;

V - monitorar, avaliar e divulgar, continuamente, o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;

VI - instituir grupos de discussão e trabalho com o objetivo de propor e de subsidiar a avaliação da Política e medidas de Gestão de Pessoas.

Art. 36 O Comitê terá a seguinte composição, para mandato de 2 (dois) anos, com 1 (uma) possível recondução:

I - 1 (um) magistrado indicado pelo Tribunal;



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

II - 1 (um) magistrado escolhido pelo Tribunal a partir de lista de inscritos aberta a todos os interessados;

III - 2 (dois) magistrados eleitos por votação direta entre os magistrados do primeiro grau, a partir de lista de inscrição;

IV - 1 (um) servidor indicado pelo Tribunal;

V - 1 (um) servidor escolhido pelo Tribunal a partir de lista de inscritos aberta a todos os interessados;

VI - 2 (dois) servidores eleitos por votação direta entre os servidores, a partir de lista de inscrição.

§ 1º O Comitê Gestor Local será coordenado por magistrado, não vinculado à órgão diretivo do Tribunal, eleito por seus próprios integrantes.

§ 2º Cada um dos membros do comitê contará com 1 (um) suplente.

§ 3º Poderão participar das reuniões do comitê 1 (um) magistrado indicado pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (Amatra VIII) e 1 (um) servidor indicado pelo Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal dos Estados do Pará e Amapá (SINDJUF PA/AP), que não terão direito a voto.

§ 4º Este Tribunal adotará as medidas necessárias para proporcionar aos membros do Comitê condições adequadas ao desempenho de suas atribuições, facultada a designação de equipe de apoio às suas atividades.

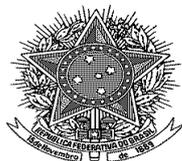
§ 5º A regulamentação dos procedimentos para escolha e eleição dos membros do Comitê se dará por meio de Portaria expedida pela Presidência desta Corte.

§ 6º As reuniões serão convocadas pelo Presidente do Comitê, de ofício ou a pedido de qualquer dos membros, observando-se o calendário de reuniões trimestrais para acompanhamento e monitoramento do Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas.

#### CAPÍTULO IV

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 37 Este Tribunal deverá estruturar suas Unidades de Gestão de Pessoas, qualificando os servidores que nelas atuam para que atendam aos princípios e às diretrizes previstas nesta Resolução.



## PODER JUDICIÁRIO

### TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Parágrafo Único. As Unidades de Gestão de Pessoas devem ser estruturadas em áreas especializadas de atuação, contando com sistema informatizado específico para registro, acompanhamento e atualização de dados relativos à gestão de pessoas.

Art. 38 As Unidades de Gestão de Pessoas deverão participar dos processos de mudança organizacional relacionados a processos de trabalho, força de trabalho, estrutura organizacional e outros que impactem condições laborais.

Art. 39 As Unidades de Gestão de Pessoas deverão atuar como consultores internas em assuntos afetos à área, fornecendo orientação e suporte aos gestores e servidores.

Art. 40 Caberá à Presidência do Tribunal realizar as proposições necessárias a eventuais mudanças e/ou complementações dos regulamentos específicos já aprovados pelo Tribunal, baixando os atos regulamentares necessários à aplicação uniforme das regras aprovadas nesta Resolução, bem como para dirimir os casos omissos.

Art. 41 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se a Resolução TRT8 n° 408/2008.

Belém, 10 de fevereiro de 2020.

**PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL**

Desembargadora Presidente

**FONTE:** Divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho no dia 13 de fevereiro de 2020 (quinta-feira) e considerada publicada no dia 14 de fevereiro de 2020 (sexta-feira).