



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região
PORTARIA GP Nº 1129/2018 São Luís, novembro de 2018.

A DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a necessidade de adequar o modelo de gestão de pessoas do TRT da 16ª Região às exigências da sociedade atual, às transformações das relações de trabalho, aos avanços da tecnologia de informação e da comunicação e das práticas de administração moderna;

CONSIDERANDO que a melhoria da gestão de pessoas é um dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Judiciária 2015-2020, a teor da Resolução CNJ nº 198, de 1º de julho de 2014;

CONSIDERANDO que a Valorização de Pessoas é um dos valores do Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região para o sexênio 2015-2020;

CONSIDERANDO a Resolução nº 240, de 09 de setembro de 2016, do Conselho Nacional de Justiça-CNJ, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO as recomendações do Tribunal de Contas da União para as áreas de gestão de pessoas do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO que a capacidade de o Tribunal gerar resultados depende essencialmente da competência, da motivação, do comprometimento e da integração de seus servidores e que esses aspectos podem ser impulsionados por políticas institucionais de gestão de pessoas;

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELA DESEMBARGADORA SOLANGE CRISTINA PASSOS DE CASTRO CORDEIRO (Lei 11.419/2006)
EM 12/11/2018 16:03:55 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: A43796DIAB.0EEB66789D.766513EFEE1.222D262FA1



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A Política de Gestão de Pessoas do TRT da 16ª Região observará o disposto nesta Portaria.

Art. 2º A Política de Gestão de Pessoas tem como objetivo orientar o planejamento, o desenvolvimento, o controle e o feedback de ações, observados os interesses do Tribunal, dos magistrados e dos servidores com fundamento nas crenças e na matriz valorativa organizacional e visam a garantia da disponibilidade das competências, conhecimentos e inovações necessárias à organização para que sejam atendidas por pessoas qualificadas, motivadas e satisfeitas com o trabalho.

Art. 3º Para os fins desta Portaria, considera-se:

I - gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam 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 - política de gestão de pessoas: conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas, com vistas à obtenção de resultados desejados pelo servidor, pela instituição e pela sociedade;

III - governança de pessoas: conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir a realização da missão institucional com qualidade, ética, eficiência, efetividade e de modo sustentável, com riscos aceitáveis;

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

V – diretrizes: instruções, orientações ou indicações voltadas às ações fundamentais em gestão de pessoas e que devem ser consideradas no planejamento e na execução de um plano, de uma ação;



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

VI – 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, viabiliza o alcance dos resultados institucionais;

VII - representantes: servidores e magistrados integrantes dos grupos gestores ou grupos de trabalho;

VIII - banco de talentos: sistema estruturado para mapear e disponibilizar todas as competências técnicas e comportamentais dos servidores, de forma a melhor atender às necessidades organizacionais e identificar as melhores competências para os postos de trabalho e as lacunas de desenvolvimento e capacitação;

IX – endomarketing: consiste na aplicação dos conceitos de marketing para ter envolvimento do público interno por meio de ações e instrumentos de comunicação. Tem por finalidade a construção e o fortalecimento de relacionamentos entre a organização e os seus servidores, decorrentes da transparência adotada nos procedimentos, do contínuo compartilhamento de objetivos e metas de trabalho, bem como dos resultados obtidos pela instituição;

X- perfil de competência dos cargos: descreve as competências necessárias para realizar as atribuições de cada posto de trabalho do Tribunal, observando suas especificidades. Relaciona os conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilitarão aos ocupantes dos postos de trabalho o alcance dos objetivos esperados;

XI – competência: agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que afeta a parte considerável da atividade de alguém e que se relaciona com seu desempenho profissional. A competência compreende:

a) competência organizacional: conjunto de recursos organizados que permitem o pleno cumprimento da missão e dos objetivos estratégicos da instituição. Decorre de uma sistematização inteligente de conhecimentos, habilidades, atitudes, valores, recursos tecnológicos e de gestão, que assegure o cumprimento da missão e o reconhecimento do valor que a instituição agrega à sociedade;



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

b) competência individual: capacidade de o indivíduo combinar conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas por seu desempenho profissional dentro de determinado contexto organizacional, para atingir resultados esperados para o posto de trabalho que ocupa;

c) competência técnica: consiste em conhecimentos adquiridos nas formações profissional e acadêmica, e, dentre outros, no domínio de metodologias de trabalho e de estudos especializados e idiomas;

d) competência gerencial: capacidade de estabelecer relações adequadas de forma a utilizar, orientar e avaliar as competências de uma equipe de trabalho para alcançar objetivos organizacionais previamente definidos.

XII – plano de desenvolvimento individual: itinerário de formação e aperfeiçoamento contínuo do profissional, nas competências exigidas para o exercício das funções;

XIII- clima organizacional: percepção global das pessoas a respeito de seu ambiente de trabalho capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização;

XIV- processos de trabalho: conjunto de atividades organizacionais, estruturadas de forma sequencial, que transformam insumos em serviços;

XV- Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas: órgão colegiado de natureza consultiva, que tem por objetivo discutir e acompanhar as políticas de gestão de pessoas adotada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º A Política de Gestão de Pessoas no TRT da 16ª Região fundamenta-se nos seguintes princípios:

I - valorização dos magistrados e servidores e de seus conhecimentos, habilidades e atitudes, considerando que as pessoas são o maior



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

patrimônio das organizações e serão sempre observadas como capital humano e formador da instituição;

II - promoção da saúde e do bem-estar físico, psicológico, social e organizacional, observando-se a qualidade de vida, a retenção de talentos e programas de desligamento;

III - promoção da cultura orientada a resultados, com foco no aperfeiçoamento dos serviços prestados à sociedade, de forma a considerar o mérito decorrente do desempenho como fator determinante na gestão de pessoas e contributivo para a sustentabilidade dos resultados organizacionais;

IV - alinhamento do desenvolvimento profissional ao desenvolvimento institucional, observando-se os objetivos estratégicos do Tribunal, sua missão, sua visão e seus valores;

V - reconhecimento de que as atividades desempenhadas exigem competências específicas e que o Tribunal é responsável pela identificação e promoção de ações de desenvolvimento de pessoas;

VI - estímulo à gestão de talentos, ao trabalho criativo e à inovação, na certeza que a alocação das pessoas no Tribunal deverá refletir a compreensão sistêmica das necessidades da instituição;

VII - práticas em gestão de pessoas pautadas, dentre outros, pela ética, eficiência, isonomia, impessoalidade, publicidade, meritocracia, transparência e pelo respeito à diversidade;

VIII - 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 mecanismo de avaliação e de alocação de recursos;

IX - garantia de acessibilidade, com a adaptação do meio e a remoção de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e atitudinais, de modo a promover o amplo e irrestrito acesso de pessoas com deficiência às suas dependências, aos serviços que prestam e às respectivas carreiras;

X - fomento à gestão do conhecimento e à gestão por competências;



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

XI - fortalecimento da imagem do Tribunal por meio da eficácia na atuação de pessoas que compõem o seu corpo funcional, alcançada, dentre outros, pela assertiva alocação de competências.

CAPÍTULO III

DO PLANEJAMENTO EM GESTÃO DE PESSOAS

Art.5º O planejamento de gestão de pessoas será alinhado ao planejamento estratégico do Tribunal e ao planejamento nacional na área de gestão de pessoas. São diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas:

I- garantir que o responsável pela área de gestão de pessoas participe efetivamente do planejamento e da execução da estratégia do órgão;

II – instituir e executar o planejamento estratégico de gestão de pessoas, alinhado ao planejamento institucional e às diretrizes desta Política, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos;

III – assegurar os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas, como orçamento, infraestrutura e tecnologia da informação;

IV – dimensionar e monitorar a força de trabalho de acordo com os processos de trabalho e com as competências requeridas;

V – distribuir a força de trabalho de forma equânime, de acordo com a necessidade do órgão e dos serviços prestados à sociedade, mediante critérios objetivos.

CAPÍTULO IV

DA SELEÇÃO DE PESSOAS

Art.6º O Tribunal deverá selecionar profissionais que melhor possam contribuir para a realização de sua missão, que consiste em servir à sociedade solucionando conflitos trabalhistas, promovendo a paz social. São diretrizes para o ingresso, acompanhamento e desenvolvimento de servidores:



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

I - zelar para que os concursos públicos privilegiem a seleção de candidatos com conhecimento e habilidades compatíveis com os requisitos e as competências dos cargos, assegurando que a seleção tenha como orientação os quantitativos ajustados às necessidades, os cargos existentes, os perfis desejados, as competências identificadas e a disponibilidade orçamentária da instituição;

II - garantir que todo servidor ou magistrado recém-ingresso participe de programa de ambientação, composto, dentre outras, por atividades relacionadas à estrutura orgânica, plano estratégico, processos de trabalho, integração e gestão de pessoas;

III - movimentar servidores de acordo com a necessidade do órgão, as atribuições do cargo e as competências individuais, mediante procedimento transparente, observada a manutenção de banco de talentos e interesses;

IV - prover cargos em comissão e funções de confiança mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pela meritocracia. Promovendo, sempre que possível, processo seletivo que assegure concorrência e transparência;

V - adotar mecanismos de gestão de desempenho baseados em competências que contemplem o planejamento, o acompanhamento e a avaliação de desempenho do servidor, assim como técnicas de feedback;

VI - aferir o desempenho do servidor mediante critérios objetivos, utilizando-se sempre que possível, autoavaliação, avaliação de pares, de subordinados e de gestores;

VII - utilizar as avaliações de desempenho como suporte e informação às ações de gestão de pessoas;

VIII - disseminar a compreensão de que o gestor de cada unidade é responsável pela integração de sua equipe e é corresponsável pelo desenvolvimento profissional de colaboradores;

IX - desenvolver ações de educação fundadas na Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário,



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

possibilitando a aquisição, o desenvolvimento e o alinhamento de competências individuais e organizacionais;

X- assegurar oportunidades de desenvolvimento e aquisição de competências gerenciais aos gestores;

XI- estabelecer estratégias que garantam a identificação e a formação de potenciais sucessores dos atuais ocupantes de cargos de gestão.

CAPÍTULO V DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E VALORIZAÇÃO DE SERVIDORES

Art.7º São diretrizes para garantir condições de trabalho adequadas e valorização dos magistrados e servidores:

I - realizar periodicamente pesquisa de clima organizacional, com o objetivo de fornecer subsídios para ações de melhoria no ambiente de trabalho;

II - realização ações de qualidade de vida no trabalho de forma integrada e contínua, contemplando as dimensões física, social e psicológica, favorecendo a valorização dos servidores, a adoção de hábitos saudáveis, a melhoria de relações de trabalho e o aumento do desempenho;

III - implementar programas de atenção integral à saúde de magistrados e servidores e promoção de ações de acessibilidade, responsabilidade socioambiental, prevenção de acidentes, adequação ergonômica e programas que permitam identificar, monitorar e prevenir ou minimizar riscos à sanidade física e mental das pessoas, e que contribuam para a melhoria e manutenção da saúde e da qualidade de vida que possuem;

IV- incentivar a criação e o fortalecimento dos canais internos de comunicação que fomentem a manifestação de idéias e o compartilhamento de sugestões e projetos e utilizar, como recursos de integração, práticas de comunicação interna de maneira que os servidores se sintam participantes nos processos internos, úteis e partes integrantes dos resultados da instituição;



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

V - na alocação e movimentação de servidores serão utilizados critérios objetivos e transparentes, tendo como prioridade a publicidade, as demandas e as necessidades do Tribunal, considerando o nível de adequação dos Perfis de Competência das pessoas (Banco de Talentos), dos Perfis de Competência dos cargos do Tribunal e o concurso de seleção interna para ocupação de funções gerenciais;

VI - promover ações de reconhecimento dos servidores que apresentem alto desempenho e desenvolver instrumento que associem incentivos ao desempenho do servidor, em conformidade com os princípios da administração gerencial voltada para resultados, recompensando o servidor pela efetiva agregação de novos e maiores níveis de qualificação ao seu perfil profissional, priorizando indicadores objetivos;

VII - primar para que as condições de trabalho favoreçam a motivação, o comprometimento organizacional e a retenção de talentos;

VIII- monitorar as causas dos desligamentos voluntários e adotar, quando possível, medidas que evitem tais ocorrências;

IX - desenvolver ações de preparação para aposentadoria;

X - reconhecer e valorizar a história institucional dos servidores aposentados, incentivando, sempre que possível, a sua participação em atividades da organização;

XI - alocar as pessoas com base nos resultados dos processos seletivos, nos quantitativos do dimensionamento de pessoal e na relação entre as demandas da instituição e os conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores, adotando procedimentos que facilitem a integração intra e entre unidades de trabalho;

XII - disseminar informações atualizadas, sistematizadas e contínuas sobre visão, missão, valores e objetivos do Tribunal, bem como suas metas, processos de trabalho, ações de fiscalização e resultados;

XIII - realizar ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público e da magistratura;



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

XIV - instituir grupos de discussão dos magistrados e servidores, com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente de trabalho;

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

XVI - dar prioridade a programas que viabilizem a realização de exames periódicos e que permitam atender necessidades que não constem nos protocolos usuais de atendimento, incluindo doenças psicossomáticas decorrentes do trabalho, como o estresse e a depressão;

XVII - implementar o trabalho à distância, o qual deverá prestigiar a operação, a integração e a participação, além de não embaraçar o direito ao tempo livre;

XVIII - desenvolver e manter linhas alternativas de benefícios para permitir que os servidores possam optar pela adesão aos programas que melhor atendam às suas demandas e expectativas, referentes à assistência e promoção da saúde, melhoria da qualidade de vida e a apoio ao crescimento profissional;

XIX - vincular o desenvolvimento na carreira ao resultado da avaliação de desempenho e à expansão das competências, adotando mecanismos que permitam o desenvolvimento dos servidores com desempenho destacado.

CAPÍTULO VI

DA CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL

Art.8º São diretrizes para a capacitação e o desenvolvimento pessoal e profissional no âmbito deste Regional:

I - proceder de forma sistemática, no modelo de Gestão de Pessoas por Competências, ao levantamento das necessidades de capacitação dos servidores para desenvolvimento de seus conhecimentos, habilidades e atitudes



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

visando o alcance de objetivos institucionais e ao desenvolvimento profissional e pessoal contínuo;

II - planejar as ações de capacitação, utilizando como base o Plano de Desenvolvimento Individual – PDI, resultante das avaliações no modelo de Gestão de Pessoas por Competências, de maneira a otimizar os recursos e os resultados das ações de desenvolvimento dos servidores;

III - estabelecer relações de parceria e cooperação técnica com universidades, instituições de ensino, entidades, órgãos públicos e iniciativa privada, de forma a agregar experiências de diferentes naturezas e suprir as demandas de capacitação dos servidores;

IV - adotar práticas de avaliação das ações de capacitação e desenvolvimento para a melhoria do desempenho dos servidores, do impacto sobre as unidades de trabalho e do reflexo que apresentam sobre os resultados do Tribunal;

V - estimular a prática da instrutoria interna como recurso para o compartilhamento de conhecimentos no Tribunal, promovendo a valorização do quadro de servidores e a redução de custos com contratações externas;

VI - atribuir aos gestores o papel de facilitador e orientador do processo de capacitação dos seus servidores;

VII - definir critérios transparentes e objetivos que permitam a todos os servidores a igualdade de oportunidades para participação em eventos de capacitação e de desenvolvimento, como cursos, congressos, seminários, palestras e outros;

VIII - propiciar o acesso e estimular a participação em eventos de capacitação gerencial, de forma a permitir a aprendizagem e a atualização de técnicas, procedimentos e estratégias de gestão, além da formação de sucessores para posições gerenciais;

IX - implementar programas e práticas sistematizadas de integração entre gestores de diversos níveis hierárquicos, visando facilitar a troca de informações e a cooperação entre as unidades de trabalho e o estabelecimento de maior nível de confiança;



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

X - priorizar o acesso de servidores a cargos e funções gerenciais mediante a seleção no Banco de Talentos e concurso da seleção interna;

XI - adotar processos que permitam planejar, avaliar e orientar, sistematicamente, o desempenho dos servidores e gestores, inclusive da alta administração, para a consecução dos objetivos e resultados do Tribunal, observando, sempre que possível, a avaliação dos superiores, subordinados e dos pertencentes ao mesmo nível hierárquico, dentro de uma mesma área do Tribunal, além da autoavaliação;

XII - assegurar que a avaliação no modelo de Gestão de Pessoas por Competências seja uma ferramenta de gestão para reconhecer desempenhos que agreguem valor ao Tribunal e para identificar aqueles que demandem ajuste;

XIII - considerar a avaliação no modelo de Gestão de Pessoas por Competências como instrumento para mensurar desempenhos, mediante metas e atividades previamente pactuadas com os servidores, adequadas aos objetivos institucionais, bem como para permitir o planejamento da força de trabalho e integrar todas as funções de gestão de pessoas.

CAPÍTULO VII

DO ENDOMARKETING E COMUNICAÇÃO INTERNA

Art.9º O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região deverá estabelecer linhas de comunicação aberta e direta com os servidores, oferecendo informações atualizadas sobre o que acontece no Tribunal e orientações que estimulem indivíduos e equipes a atuarem de forma harmônica e convergente com os resultados esperados, com vistas a fortalecer as relações de trabalho. Para o cumprimento do disposto neste artigo deverá o Tribunal:

I - adotar práticas de divulgação que mantenham os servidores e gestores informados sobre o que acontece no Tribunal: quais os padrões de conduta, que ações foram bem sucedidas, quais as dificuldades encontradas para realizar uma determinada atividade e, por fim, destacar os resultados obtidos;



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

II - usar mecanismos que estimulem a comunicação e o bom relacionamento entre gestores, servidores e unidades de trabalho e que valorizem as ações voltadas para a conquista de objetivos comuns e de resultados do Tribunal;

III - utilizar instrumentos que divulguem e valorizem a participação e o comprometimento dos servidores com o trabalho que realizam, além da colaboração que prestam aos colegas e da contribuição que oferecem para manter saudável e produtivo o clima organizacional;

IV - criar canal de comunicação que permita ao servidor solucionar dúvidas sobre o próprio trabalho e sobre a atuação do Tribunal, onde possa manifestar suas idéias e críticas, apresentar sugestões e propor inovações, em especial nos processos de trabalho;

V - estimular, reconhecer e divulgar práticas de cidadania e iniciativas de ação social dos servidores e apoiar as iniciativas vinculadas à responsabilidade social;

VI - estabelecer processo de comunicação sistemático com representações sindicais e associações de servidores por meio de negociações abertas, transparentes e contínuas, incentivando a mútua colaboração entre o Tribunal e essas entidades.

CAPÍTULO III

DA CONSULTORIA INTERNA EM GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO

Art. 10. Deverá ser reconhecido o papel estratégico dos recursos humanos e a importância de que todos os gestores compartilhem da responsabilidade pelas relações de trabalho e pela manutenção e desenvolvimento das pessoas que integram suas equipes, para o que deverão contar com o apoio da Coordenadoria de Gestão de Pessoas no papel da consultoria interna. São diretrizes para consultoria interna em Gestão de Pessoas:

I - oferecer, aos servidores que atuam na área de Gestão de Pessoas do Tribunal, condições e oportunidades para o desenvolvimento de



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

competências que lhes permitam dar apoio aos gestores e servidores acerca dos procedimentos pertinentes à gestão de pessoas, incluída a administração de conflitos e o atendimento de demandas decorrentes dos processos de gestão de pessoas;

II – oferecer consultoria interna em Gestão de Pessoas para dar suporte aos gestores nas ações de treinamento, desenvolvimento e gerenciamento do desempenho dos integrantes de suas equipes de trabalho;

III – buscar, sistematicamente, aprimorar as relações no Tribunal por meio de práticas transparentes, justas e éticas, que valorizem os servidores como profissionais e como cidadãos, e que respeitem os preceitos legais que orientam a gestão no Tribunal, em particular a Gestão de Pessoas;

IV – criar cultura de valorização do papel gerencial e maior responsabilização dos gestores nas relações entre os servidores e a instituição e no desempenho e resultados por eles apresentados;

V – incentivar a criação de mecanismos consensuais de resolução de conflitos relativos às infrações de natureza administrativo-disciplinar que apresentem reduzido potencial de lesividade, para estimular a aplicação da conciliação e da mediação em contenciosos no âmbito administrativo.

CAPÍTULO IV

DO COMITÊ GESTOR LOCAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 11. Ao Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas do TRT 16ª Região compete:

I - propor e coordenar o plano estratégico de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes desta Política;

II - contribuir para o cumprimento dos princípios de diretrizes da Política de Gestão de Pessoas;

III - acompanhar a implementação das principais práticas de gestão de pessoas no âmbito do Regional e avaliar os resultados alcançados, propondo medidas corretivas, quando necessárias;



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

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

V - formular proposta de aperfeiçoamento das políticas e práticas de Gestão de Pessoas do Regional, alinhadas ao Planejamento Estratégico institucional e às normas expedidas pelos órgãos superiores, pautadas nos parâmetros da moderna Administração Pública.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. São responsabilidades do gestor no que se refere à gestão de pessoas:

I - construir com sua equipe uma visão de futuro compartilhada que esteja alinhada com os valores e as estratégias institucionais;

II - estimular e orientar o desenvolvimento de sua equipe;

III - otimizar o aproveitamento das competências dos servidores, compatibilizando a disponibilidade de perfis profissionais existentes em sua equipe com a necessidade de alcance das metas estipuladas para a unidade;

IV - promover ambiente de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;

V - apoiar o desenvolvimento e a manutenção do bem-estar físico, psíquico e social dos membros da equipe;

VI - reconhecer e celebrar com regularidade as realizações da equipe, valorizando as contribuições individuais;

VII - estabelecer gestão transparente e participativa;

VIII - identificar e desenvolver habilidades de liderança na equipe;

IX - empenhar-se na obtenção de recursos e condições favoráveis ao desempenho e desenvolvimento da equipe;



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

X - ser exemplo de atuação ética, demonstrando senso de responsabilidade e de comprometimento com o desempenho do Tribunal e com o serviço público.

Art.13. Compete à Coordenadoria de Gestão de Pessoas a coordenação e a execução das atividades relacionadas à Política de Gestão de Pessoas no Tribunal, com auxílio das demais unidades do Tribunal, cujas atribuições estejam relacionadas com as ações a serem executadas.

Art. 14. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.
Dê-se ciência.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho e disponibilize-se no *site* deste Tribunal.

(Assinado Digitalmente)

SOLANGE CRISTINA PASSOS DE CASTRO CORDEIRO