



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO

Setor: STPCJ - Operador: 22438

Processo Administrativo: 0013600-81.2015.5.13.0000

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA nº. 121/2015

O Egrégio TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO, em Sessão Administrativa realizada em 01/10/2015, sob a Presidência de Sua Excelência o Senhor Desembargador **UBIRATAN MOREIRA DELGADO**, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Senhor Procurador José Caetano dos Santos Filho, presentes Suas Excelências os Senhores Desembargadores **EDUARDO SÉRGIO DE ALMEIDA, ANA MARIA FERREIRA MADRUGA, FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, EDVALDO DE ANDRADE, CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE e WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO**,

CONSIDERANDO as diretrizes, objetivos, projetos, indicadores e metas do Planejamento Estratégico 2015/2020 deste Regional, aprovado pela RA nº 148/2014;

CONSIDERANDO o Objetivo Estratégico nº 06 (Implementar política de gestão de pessoas, com ênfase nas competências e na qualidade de vida no trabalho) deste Planejamento Estratégico;

CONSIDERANDO a Recomendação nº 14/2012 e a Resolução nº 92/2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho que tratam das diretrizes e metas da gestão de pessoas por competências no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

CONSIDERANDO que o modelo de Gestão de Pessoas por Competências é uma ferramenta útil para fazer a necessária conexão entre a estratégia institucional e as pessoas, conforme estabelecido na resolução nº 198/2014 do CNJ;

CONSIDERANDO a necessidade de dar maior efetividade no desenho das ações de treinamento e desenvolvimento deste Regional, em conformidade com a

Resolução nº 192/2014 do CNJ;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que instituiu a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como um "conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição";

CONSIDERANDO a edição da Resolução nº 111/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que criou o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (CEAJud), enumerando como uma de suas atribuições fomentar a gestão por competências e a gestão do conhecimento na esfera do Poder Judiciário nacional,

RESOLVEU, por unanimidade de votos, estabelecer as diretrizes básicas para a implantação do Programa de Gestão de Pessoas por Competências no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, nos seguintes termos:

Art. 1º - Fica disposto nesta Resolução o Programa de Gestão de Pessoas por Competências do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

Parágrafo único. Para os fins do disposto nesta Resolução considera-se:

I - Competência: agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que afeta parte considerável da atividade de alguém e que se relaciona com seu desempenho profissional;

II - Gestão de Pessoas por Competências: gestão do desempenho orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao exercício das atividades dos servidores, visando ao alcance dos objetivos institucionais;

III - gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, o engajamento e a integração dos servidores, bem como favorecer o alcance dos resultados institucionais;

IV - gestor: magistrado ou servidor que entrega resultados à instituição por meio de gestão de pessoas, de recursos e de processos de trabalho;

V - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências;

VI - aprendizagem organizacional: processo de criação, compartilhamento, disseminação e utilização de conhecimento que visa ao desenvolvimento das competências;

VII - matriz de competências: documento que registra o desempenho e o comportamento esperados do ocupante de um cargo ou função;

VIII - clima organizacional: qualidade ou propriedade do ambiente organizacional percebida ou experimentada pelos indivíduos que nele atuam e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas;

IX - gestão do desempenho: processo que envolve atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação do desempenho, com vistas ao aprimoramento do desempenho das pessoas e ao alcance dos resultados institucionais;

X - avaliação por múltiplas fontes: identificação de competências mediante a avaliação por fontes variadas, podendo ser por pares, chefias, subordinados ou autoavaliação;

XI - Plano de Desenvolvimento Individual (PDI): registro e planejamento das ações de capacitação necessárias para suprir a discrepância entre as competências necessárias ao desempenho de determinado cargo ou função e aquelas detectadas quando da avaliação do ocupante;

XII - Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG): registro e planejamento das ações de capacitação necessárias para suprir a discrepância entre as competências necessárias ao desempenho de cargos e funções disponíveis na instituição;

XIII - Gap: Lacuna entre o nível das competências requeridas para a função e as apresentadas pelo servidor;

XIV - Feedback: Processo em que, após a realização das avaliações, os gestores promoverão reuniões individuais com os integrantes de suas equipes, para informar o resultado obtido e as necessidades/estratégias de desenvolvimento.

Art. 2º - São objetivos da Gestão de Pessoas por Competências:

I - Alinhar o desempenho dos servidores aos objetivos estratégicos e operacionais do TRT 13ª Região, gerando valor para o órgão;

II - Estabelecer um ambiente de colaboração para o desenvolvimento dos objetivos individuais e uma cultura de meritocracia, valorizando as pessoas;

III - Fornecer aos servidores oportunidades de obter e desenvolver competências que possibilitarão seu desenvolvimento pessoal e profissional;

IV - Potencializar o desenvolvimento de talentos e melhorias do desempenho;

V - Identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho dos servidores, visando ao desenvolvimento de ações adequadas;

VI - Dotar os gestores de uma ferramenta para o gerenciamento de seu capital humano, principalmente no que se refere ao desenvolvimento de equipes;

VII - Fornecer informações precisas para embasar os processos de Gestão de Pessoas, quais sejam, selecionar, alocar, capacitar, desenvolver, monitorar, recompensar e manter pessoas.

Art. 3º - São premissas da Gestão de Pessoas por Competências:

I - todas as pessoas que atuam no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região são corresponsáveis pela implementação do Programa de Gestão de Pessoas por Competências;

II - o bem-estar físico, psíquico e social dos servidores e o clima organizacional satisfatório são fatores que favorecem o alcance dos resultados institucionais;

III - as práticas de gestão de pessoas primarão pela valorização, capacitação e bem-estar dos servidores, e pela transparência, eficiência e impessoalidade na condução de suas ações;

IV - o trabalho em equipe, a aprendizagem organizacional e o compartilhamento de conhecimento devem ser estimulados e valorizados;

V - as oportunidades de desenvolvimento de competências serão oferecidas a todos os servidores.

CAPÍTULO II
DO MODELO DA GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS

Art. 4º - O modelo de Gestão de Pessoas por Competências é uma ferramenta gerencial que permite avaliar, monitorar e planejar ações de desenvolvimento e gestão de pessoas, a partir da identificação das competências profissionais (técnicas e comportamentais) necessárias para que o servidor exerça determinada atividade ou função, alinhada às estratégias da organização.

Art. 5º - A Gestão de Pessoas por Competências compreende a avaliação, a capacitação, a gestão do desempenho, a seleção interna e a alocação por competências.

Parágrafo Único - A avaliação proporcionará a identificação de lacunas de competências (gaps), subsidiando a estratégia de capacitação do Tribunal.

CAPÍTULO III
DA ESCOLA JUDICIAL

Art. 6º - Compete a Escola Judicial:

I - Implementar as atividades de capacitação dos servidores do TRT 13ª Região de acordo com o Plano de Desenvolvimento Individual - PDI do servidor, disponibilidade orçamentária e cenário institucional;

II - Incluir no planejamento do calendário anual de capacitação dos servidores as demandas identificadas pela avaliação de pessoas por competências.

CAPÍTULO IV
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 7º - A Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEPE, com o apoio da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, desenvolverá plano de implementação do Programa de Gestão de Pessoas por Competências do TRT 13ª Região compatível com o disposto previsto nesta Resolução.

Art. 8º - O Programa de Gestão de Pessoas por Competências do TRT 13ª Região será regulamentado, posteriormente, por Ato da Presidência, tomando por base

as diretrizes desta Resolução.

Art. 9º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

OBSERVAÇÃO: Ausências justificadas de Suas Excelências os Senhores Desembargadores Paulo Maia Filho e Leonardo José Videres Trajano.

VLADIMIR AZEVEDO DE MELLO
Secretário do Tribunal Pleno
e de Coordenação Judiciária

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR VLADIMIR AZEVEDO DE MELLO (Lei 11.419/2006)
EM 06/10/2015 09:36:39 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: EAF71A4860.CA87DF8E78.BDC908D34C.2D288422DE