



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Pleno

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA 243/2014

Institui a Política de Desenvolvimento de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho da 11ª Região e dá outras providências.

O Egrégio Tribunal Pleno do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, em sessão administrativa hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador David Alves de Mello Júnior, com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores Francisca Rita Alencar Albuquerque, Valdenyra Farias Thomé, Maria das Graças Alecrim Marinho, Vice-Presidente; Lairto José Veloso, Ormy da Conceição Dias Bentes, Audaliphil Hildebrando da Silva, Jorge Álvaro Marques Guedes, Ruth Barbosa Sampaio; do Juiz Convocado José Dantas de Góes, Titular da 11ª Vara do trabalho de Manaus, e da Excelentíssima Procuradora do Trabalho da PRT - 11ª Região, Drª. Alzira Melo Costa, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que a Constituição da República, no inc, I do art. 96 c/c o art. 99, confere aos tribunais autonomia administrativa e financeira;

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, e regulamentou dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

CONSIDERANDO o que consta na Resolução Administrativa nº 226, de 16 de dezembro de 2009, que aprovou o Planejamento Estratégico Participativo, para o período de 2010 a 2014, e na Portaria SGP nº 143, de 24 de janeiro de 2003, que designou o Comitê Gestor do Planejamento Estratégico;

CONSIDERANDO que constitui objetivo estratégico do Tribunal a implementação de política de gestão de pessoas fundamentada nos princípios constitucionais, com ênfase na dignidade da pessoa humana;

CONSIDERANDO a conveniência de se normatizar as ações relativas à política de desenvolvimento de gestão de pessoas com vistas à consolidação efetiva dos processos internos sob o comando da *gestão por competência*, assim considerada a gestão voltada à capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao exercício das atribuições funcionais;

RESOLVE:

Assinatura manuscrita em tinta preta, que parece ser a inicial 'D'.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Pleno

APROVAR a instituição da Política de Desenvolvimento de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho da 11ª Região, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º A Política de Desenvolvimento de Gestão de Pessoas consiste no conjunto de ações voltadas ao aprimoramento da gestão de pessoal, orientada para o desenvolvimento dos **conhecimentos, habilidades e atitudes** necessários ao desempenho das atividades funcionais com vistas ao alcance da *boa administração pública*.

Parágrafo único. Entende-se como *boa administração pública* o plexo de direitos subjetivos públicos à administração eficiente e eficaz, cumpridora de seus deveres institucionais, atenta aos princípios constitucionais que a regem.

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

I - melhoria da eficiência, da eficácia e da qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

II - compatibilização das competências profissionais com o exercício dos cargos e das funções com vista ao alcance dos objetivos institucionais, tendo como referência o planejamento estratégico aprovado pelo Tribunal;

III - reconhecimento e valorização de magistrados e servidores;

IV - promoção da melhoria do clima organizacional por meio da promoção de políticas de qualidade de vida e capacitação;

V - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

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

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem indispensável ao desenvolvimento da competência profissional;

II - competência profissional: capacidade do servidor de mobilizar seus conhecimentos, habilidades e atitudes com vistas à obtenção de desempenho compatível com as expectativas de sua unidade;

III - competência pessoal: atributo da competência profissional vinculado à capacidade de agir do servidor diante das atribuições que lhes são afetas;

IV - competência técnica: atributo da competência profissional vinculado ao manejo do conhecimento técnico e/ou científico requisitado para o exercício das atribuições de cargos e funções;

V - competência gerencial: atributo da competência profissional vinculado à capacidade gerencial, obrigatório para o servidor exercente de cargos ou funções de direção e chefia;

VI - matriz de competências: instrumento no qual são relacionados os conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas para o exercício das competências pessoais, técnicas e gerenciais em cada unidade;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Pleno

VII – ações de treinamento: consideram-se ações de treinamento aquelas que promovem, de forma sistemática, por metodologia presencial ou à distância, o desenvolvimento de competências para o cumprimento da missão institucional, custeadas ou não pela Administração;

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

IX - gestor: agente público ocupante de cargo ou função de natureza gerencial que entrega resultados à organização por meio da gestão de pessoas, de recursos e de processos de trabalho no âmbito de unidades do Tribunal; e

X - perfil profissional: conjunto de competências profissionais, estilos de comportamento e outras características pessoais que influenciam o desempenho apresentado pelo servidor.

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

I – vinculação ao planejamento estratégico institucional, objetivando disseminar a missão, a visão e os valores do Tribunal, com vistas ao alcance das metas institucionais;

II - o 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; e

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

Art. 5º Além dos princípios expressos no art. 37 da Constituição Federal, a Política de Desenvolvimento de Gestão de Pessoas será regida pelo princípio da dignidade da pessoa humana e pelos seguintes:

I - responsabilidade compartilhada: educação como responsabilidade de todos, com oferecimento de suporte técnico e orientação às iniciativas de capacitação realizadas pelo Tribunal;

II - oportunidade de crescimento igualitária: ações educativas estendidas a todos os servidores com pelo menos uma oportunidade de capacitação por ano, direcionada às necessidades evidenciadas;

III - busca de qualidade e produtividade: treinamento voltado para a melhoria contínua da qualidade e para o aumento da produtividade, com vistas à maior eficiência dos serviços prestados;

IV - valorização do servidor: reconhecimento das competências adquiridas pelo servidor para o exercício de atividades de maior responsabilidade e complexidade, bem como estímulo para que ele atue como instrutor interno ou tutor nos cursos promovidos pelo Tribunal;

V - gestão do conhecimento: formação de capital intelectual pela geração, armazenamento e compartilhamento de conhecimentos e experiências entre servidores; e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Pleno

VI - alinhamento estratégico: ações de desenvolvimento de pessoas consonantes com a estratégia do Tribunal, propiciando ao servidor a compreensão do seu papel no alcance de resultados.

CAPÍTULO II
DA SELEÇÃO DE PESSOAL
Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 6º 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; e o processo de escolha para o exercício de cargos em comissão ou funções comissionadas, a ser realizado nos moldes previstos nesta Política.

Art. 7º A seleção de pessoal será sempre precedida da análise da matriz de competência requisitada pelo Tribunal para o exercício da função pública.

Parágrafo único. A análise de que dispõe este artigo consistirá em elemento necessário para fundamentar a abertura do processo seletivo.

Seção II
Da Seleção de Pessoal para exercício de cargo efetivo

Art. 8º 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.

Art. 9º A seleção para ingresso em cargo de provimento efetivo será realizada para atender a todos os órgãos da Justiça do Trabalho da 11ª Região, operando-se a classificação dos candidatos em uma única lista de aprovação, salvo a das pessoas com deficiência, que ingressarão em lista apartada.

§ 1º Não será autorizada a abertura de concurso público antes de expirado o prazo de validade do concurso anterior.

§ 2º Os concursos públicos realizados pela Justiça do Trabalho da 11ª Região terão prazo de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 3º Será reservado até 5% das vagas destinadas a concurso público para as pessoas com deficiência.

Art. 10. A seleção de pessoal por concurso público deverá atender às matrizes de competências requeridas para o cargo e as atribuições a serem desempenhadas.

§ 1º O Tribunal poderá contratar entidade especializada na seleção de pessoal para a realização dos concursos públicos de que trata esta Seção, observada a legislação de regência.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Pleno

§ 2º Será observada, na elaboração do programa do concurso público, a regulamentação de que trata o Programa Permanente de Capacitação aprovado pelo Tribunal.

Seção III
Da seleção de pessoal para exercício de cargos em comissão e funções comissionadas

Art. 11. Os cargos em comissão e as funções comissionadas que integram o Quadro de Pessoal da Justiça do Trabalho da 11ª Região serão exercidos por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo nos limites previstos na Lei n.11.416/2006.

Parágrafo único. Os limites tratados na referida lei são limites mínimos, podendo a Justiça do Trabalho da 11ª Região dispor de todos os cargos em comissão e funções comissionadas para preenchimento por servidor efetivo pertencente ao seu Quadro de Pessoal.

Art. 12. O preenchimento de cargos em comissão e de funções comissionadas por servidores pertencentes ao Quadro de Pessoal da Justiça do Trabalho da 11ª Região far-se-á mediante processo seletivo aberto a todos os interessados que preencherem as condições para o exercício das funções, atendida a respectiva matriz de competência.

§ 1º Será exigida formação superior como condição básica para o exercício de cargos em comissão, observada a matriz de competência relacionada para o exercício de cada cargo.

§ 2º É 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.

§ 3º As funções comissionadas de natureza gerencial serão exercidas preferencialmente por servidores com formação superior, observada a matriz de competência relacionada para o exercício de cada função.

Art. 13. O processo seletivo previsto no artigo anterior não possui caráter obrigatório, mas impõe a observância integral de suas regras na hipótese de opção pela sua utilização.

Parágrafo único. A faculdade de que trata este artigo competirá ao Presidente do Tribunal, para cargos em comissão e funções comissionadas da área administrativa; aos Desembargadores, para as vagas nos Gabinetes; e aos Juízes Titulares, para as vagas nas Varas do Trabalho.

Art. 14. O processo de seleção interno previsto nesta Seção será amplamente divulgado, ocasião em que serão veiculados os critérios e requisitos para o preenchimento da vaga.

§ 1º Os critérios e requisitos de que trata este artigo serão estabelecidos de acordo com as atribuições de cada cargo ou função comissionada, devendo englobar, além dos requisitos básicos previstos no art.12, os seguintes:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Pleno

- I - pré-seleção a partir da análise de *Curriculum Vitae*;
- II – entrevista; e
- III – avaliação na unidade de lotação do cargo, na forma disposta no edital

de seleção.

§ 2º Na impossibilidade de utilização da ferramenta de que trata o inc. III do parágrafo anterior, a avaliação poderá ocorrer mediante teste de conhecimento específico, cujos critérios de avaliação deverão estar sintetizados no edital de seleção, na forma do disposto no art.18, desta Resolução.

§ 3º Os participantes serão selecionados a partir do preenchimento das condições estabelecidas no edital de seleção e classificados em ordem crescente de pontuação.

§ 4º Todos os participantes serão pontuados e classificados, salvo hipótese de eliminação.

§ 5º Serão eliminados:

I - os servidores que não atenderem aos requisitos básicos para o exercício do cargo ou função;

II - os que não participarem de todas as etapas do processo seletivo; e

III - os que desistirem no curso do processo de seleção.

Art. 15. A lista dos servidores classificados será encaminhada à Presidência do Tribunal para provimento ou designação.

Parágrafo único. Quando o cargo em comissão ou a função comissionada estiver alocado em Gabinete de Desembargador ou de Juiz Titular de Vara do Trabalho, a lista de classificação será a ele encaminhada para o fim de indicação à Presidência do Tribunal para nomeação ou designação, conforme o caso.

Art. 16. A lista de classificação do processo seletivo de que trata esta Seção terá validade pelo prazo de 6 (seis) meses, contados de seu recebimento pela Presidência do Tribunal para nomeação ou designação conforme a classificação.

Art. 17. O edital de seleção deverá conter a descrição pormenorizada de todas as etapas do processo de seleção, inclusive quanto aos critérios de avaliação adotados.

§ 1º A divulgação do edital será realizada por meio eletrônico, com a juntada de cópia nos autos do processo.

§ 2º O processo de seleção será instruído pela Secretaria de Gestão de Pessoas, com o apoio da EJUD 11.

CAPÍTULO III
DA LOTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 18. A lotação dos cargos e funções que integram o Quadro de Pessoal da Justiça do Trabalho da 11ª Região é aprovada pelo Tribunal, na forma prevista no Regimento Interno.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Pleno

Parágrafo único. A lotação nominal, sob controle da Secretaria de Gestão de Pessoas, deverá observar as diretrizes traçadas neste Regulamento.

Seção II
Da Lotação

Art. 19. A lotação inicial dos servidores ingressos no Quadro de Pessoal da Justiça do Trabalho da 11ª Região deverá ocorrer nos claros de lotação existentes, priorizando as atividades fins.

§ 1º Terá preferência, sucessivamente, na ordem de preenchimento dos claros de lotação, os órgãos que apresentem:

I – menor número de servidores em relação ao número da lotação numérica aprovado pelo Tribunal;

II – maior tempo aguardando o preenchimento de claros de lotação;

§ 2º Este artigo não se aplica 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.

Art. 20. A mudança de lotação do servidor será realizada mediante fixação de nova lotação ou de remoção, na forma prevista em Regulamento específico.

Parágrafo único. A Presidência do Tribunal poderá autorizar a mudança de lotação sempre que for necessário o ajuste do quadro de pessoal, principalmente nas hipóteses de vacância de cargo em comissão ou de função comissionada, devendo observar, nas Varas do Trabalho e Gabinetes de Desembargadores, a anuência do Juiz Titular ou do Desembargador.

Art. 21. Toda movimentação de servidores deve ser precedida de comunicação, no prazo mínimo de 30 (trinta) dias, inclusive quanto à necessidade e à oportunidade para sua efetivação.

Parágrafo único. As lotações e movimentações terão como referências a necessidade da Administração, as atribuições a serem desempenhadas, a matriz de competências requerida e a avaliação de desempenho do servidor indicado.

Seção III
Da Remoção

Art. 22. A remoção, regulada por normas específicas, observará as diretrizes traçadas neste Regulamento.

Parágrafo único. Para efeito deste Regulamento, a remoção é o deslocamento do servidor no âmbito do Quadro de Pessoal da Justiça do Trabalho da 11ª Região, com ou sem mudança de sede de seu local de trabalho, para preenchimento de claro de lotação.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Pleno

Art. 23. A remoção poderá ocorrer:

- I – de ofício, no interesse da Administração;
- II – a pedido, a critério da Administração; e
- III – a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração.

§ 1º A remoção a pedido, independentemente do interesse da Administração, poderá ocorrer em virtude de processo seletivo quando o número de interessados for superior ao número de vagas de lotação, passíveis de preenchimento.

§ 2º Não poderão ser removidos de ofício ou a pedido, servidores lotados em Varas do Trabalho, Gabinetes de Desembargadores e Turmas, exceto com a devida autorização do Desembargador ou Juiz Titular.

Art. 24. No âmbito da Justiça do Trabalho da 11ª Região, a remoção a pedido decorrente de processo seletivo ocorrerá mediante sistema de concorrência denominado Lista Geral de Classificação, que terá caráter permanente a partir da data de sua implantação.

Art. 25. A Secretaria de Gestão de Pessoas e a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, em conjunto com a Assessoria de Gestão Estratégica, implantarão, no prazo de 90 (noventa) dias, contados da vigência deste Regulamento, o sistema de concorrência de que trata o art.23.

Art. 26. Caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas:

- I – divulgar os critérios de seleção e, a partir deles, a Lista Geral de Classificação, observadas as normas que dispõe sobre a remoção;
- II – oferecer as vagas disponíveis, com especificação da quantidade e das localidades;

§ 1º A remoção a pedido decorrente do processo seletivo prevista neste artigo deverá preceder à nomeação de candidatos habilitados em concurso público.

§ 2º Serão oferecidas aos servidores ingressos mediante concurso público as vagas remanescentes ao processo seletivo de que trata o parágrafo anterior.

Art. 27. A Presidência do Tribunal regulamentará os critérios e os requisitos da Lista Geral de Classificação, observadas as regras previstas no Regulamento específico.

Seção IV
Da adaptação e relotação funcional

Art. 28. As pessoas com deficiência, os readaptados, na forma do art. 24 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os revertidos, na forma do art. 25 da mesma Lei, serão alocados em unidades que possibilitem a melhor utilização de suas potencialidades.

§ 1º Os servidores que apresentem restrições físicas temporárias terão suas atividades adaptadas, de forma a respeitar tais restrições, nas próprias unidades onde se encontram lotados.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Pleno

§ 2º A Diretoria Geral 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.

§ 3º As unidades devem estar receptivas e preparadas para receber e manter nas suas equipes as pessoas com deficiência.

§ 4º As unidades responsáveis devem fornecer aos servidores de que trata o *caput* deste artigo a preparação adequada ao tipo de atividade que irão desenvolver.

Art. 29. As pessoas com deficiência somente serão adaptadas na forma do artigo anterior quando não for possível o exercício de suas atribuições na unidade para a qual foram convocados.

Parágrafo único. A necessidade de adaptação deverá ser comprovada por laudo médico expedido pela Junta Oficial em saúde do Tribunal.

CAPÍTULO IV
DOS INSTRUMENTOS DA POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO
DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 30. São instrumentos de viabilização da Política de Desenvolvimento de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho da 11ª Região:

- I - O Programa Permanente de Capacitação;
- II - o Programa de Avaliação de Desempenho;
- III - o Programa de Reconhecimento e Valorização;
- IV - o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho; e
- V - o Sistema de Gestão por Competências.

Seção I
Do Programa Permanente de Capacitação

Art. 31. O Programa Permanente de Capacitação destina-se à formação e aperfeiçoamento profissional, bem como ao desenvolvimento gerencial, visando à preparação de magistrados e dos servidores para desempenharem atribuições de maior complexidade e responsabilidade, será desenvolvido e aplicado pela Escola Judicial do TRT da 11ª Região.

§ 1º O gestor é o principal responsável pelas providências destinadas a manter sua equipe capacitada e adequada às matrizes de competências requeridas ou aos requisitos de suas atribuições.

§ 2º O servidor é responsável pela aquisição dos conhecimentos e desenvolvimento das habilidades requeridas ao bom desempenho de suas atribuições, na medida das possibilidades abertas pela Administração.

§ 3º O planejamento das ações de capacitação e desenvolvimento observará os requisitos exigidos na matriz de competência para cada cargo ou função.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Pleno

Seção II
Do Programa de Avaliação de Desempenho

Art. 32. O Programa de Avaliação de Desempenho tem por finalidade proporcionar o desenvolvimento dos servidores nas carreiras judiciárias, mediante os institutos da promoção e progressão funcionais, nos termos fixados em Regulamento específico.

Parágrafo único. O resultado da avaliação de desempenho servirá de base para o planejamento das ações de treinamento necessárias ao desenvolvimento profissional do servidor, sempre alinhadas à missão, visão de futuro, valores e objetivos estratégicos do Tribunal.

Seção III
Do Programa de Reconhecimento e Valorização

Art. 33. O Programa de Reconhecimento e Valorização de Magistrados e Servidores compreende as seguintes finalidades:

- I – incentivar os comportamentos e ações que contribuam para a melhoria do clima organizacional e dos resultados institucionais;
- II – despertar nos magistrados e servidores o compromisso com a missão, visão de futuro, valores e objetivos estratégicos da Instituição;
- III – reconhecer as contribuições dos magistrados e servidores pelo empenho em realizar o trabalho e alcançar metas;
- IV - incentivar o envolvimento com planejamento e a implantação de melhorias; e
- V – promover a prática do reconhecimento compartilhado entre magistrados e servidores.

Art. 34. Para o alcance das finalidades previstas no art. 37, o Programa estabelecerá critérios objetivos para reconhecer e valorizar magistrados e servidores com base nos seguintes focos temáticos:

- I – tempo de serviço;
- II – inovação;
- III – desenvolvimento profissional e humano;
- IV – respeito à dignidade e à diversidade humana;
- V – desempenho e resultados alcançados.

Parágrafo único. Com base nos resultados das pesquisas de clima organizacional, outros focos temáticos poderão ser desenvolvidos a critério da Administração.

Art. 35. Integram o Programa de Reconhecimento e Valorização de Magistrados e Servidores:

- I – a Ordem do Mérito Judiciário do TRT11;
- II – a Medalha do Mérito Funcional;
- III – a Progressão Funcional;
- IV – o Programa de Pós-Graduação;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

Secretaria do Pleno

V – o Programa de Mestrado;

VI – o Programa de Doutorado;

VII – Cursos de Aperfeiçoamento;

VIII – a nomeação de servidor para exercer função comissionada, por meio de critérios objetivos, como produtividade, assiduidade, perfeição técnica, presteza, participação em cursos de aperfeiçoamento, etc.

Art. 36. O Programa será desenvolvido pela Comissão Permanente de Reconhecimento e Valorização de Pessoas, designada pela Presidência do Tribunal, a quem competirá planejar, coordenar, recomendar, instituir procedimentos, apresentar relatórios, divulgar e supervisionar a execução do Programa.

Seção IV

Do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

Art. 37. O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho compreende as seguintes finalidades:

I - promover o bem-estar no ambiente de trabalho;

II - integrar e ampliar as relações interpessoais, de modo a contribuir para a redução dos problemas físicos e psíquicos dos magistrados e servidores;

III - desenvolver o potencial criativo;

IV - desenvolver ações em parceria com a unidade de saúde, destinadas a minimizar os efeitos das Lesões por Esforços Repetitivos - LER, Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e outras doenças ocupacionais;

V - elaborar campanhas educativas de promoção da saúde e bem-estar, em parceria com a unidade respectiva;

VI - implementar outras atividades que propiciem a melhoria na qualidade de vida dos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho da 11ª Região; e

VII – incentivar a prática esportiva

Art. 38. Constituem diretrizes do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho:

I - orientar a respeito de potenciais riscos à saúde, tais como: hipertensão, diabetes, obesidade, estresse, tabagismo, alcoolismo, drogas ilícitas, dentre outros;

II – estimular a adoção de hábitos mais saudáveis por meio de ações de promoção da saúde, boa alimentação, atividades físicas, de recreação e lazer, voluntariado, esporte e cultura;

III - ajudar a identificar riscos potenciais à saúde;

IV - propiciar a prevenção de riscos ambientais;

V – efetivação de convênios com academias de ginástica, nutricionistas, psicólogos e fisioterapeutas.

Art. 39. O Programa será desenvolvido pela Comissão Permanente de Qualidade de Vida no trabalho, com a participação das entidades de classe, designada pela



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
Secretaria do Pleno

Presidência do Tribunal, a quem competirá planejar, coordenar, recomendar, instituir procedimentos, apresentar relatórios, divulgar e supervisionar a execução do Programa.

Seção V
Do Sistema de Gestão por Competências

Art. 40. O sistema de gestão por competências é a ferramenta gerencial que permite planejar, monitorar e avaliar ações de treinamento a partir da identificação das competências profissionais necessárias para que o servidor exerça determinada atividade ou função.

Parágrafo único. Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio da Seção de Pessoal - Registro e Classificação de Cargos, desenvolver e manter atualizado no Sistema Integrado de Recursos Humanos (MENTORH), as matrizes de competências dos servidores.

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 41. A Secretaria de Gestão de Pessoas, com o apoio da Assessoria de Gestão Estratégica, desenvolverá o plano de implementação da Política de Desenvolvimento de Gestão de Pessoas compatível com os princípios e objetivos previstos neste Regulamento.

Art. 42. Caberá à Presidência do Tribunal e demais Desembargadores realizar as proposições necessárias às mudanças dos regulamentos específicos já aprovados pelo Tribunal, bem como baixar os atos regulamentares necessários à aplicação uniforme das regras aprovadas.

Art. 43. Esta Resolução entra em vigor 90 (noventa) dias após sua publicação.

Manaus, 15 de outubro de 2014.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'David Alves de Mello Júnior'.

DAVID ALVES DE MELLO JÚNIOR
Desembargador Presidente do TRT da 11ª Região