



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

PORTARIA TRT4 Nº 3.577, DE 04 DE AGOSTO DE 2022.

Republicação

(Texto compilado com as alterações promovidas pelas Portarias GP.TRT4 nº 1.657/2025 e nº 180/2026)

Institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que a missão, a visão, os valores e os objetivos estratégicos institucionais orientam a Política de Gestão de Pessoas;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes para nortear a Gestão de Pessoas alinhada ao Plano Estratégico do Tribunal;

CONSIDERANDO que a Política de Gestão de Pessoas estabelece organização, capacitação e disseminação do conhecimento na Instituição;

CONSIDERANDO as diretrizes da Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

CONSIDERANDO o teor da Resolução CNJ nº 240, de 09 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o Ato nº 389/TST.GP, de 16 de outubro de 2020, que estabelece a Política de Governança de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho;

CONSIDERANDO que o “Aperfeiçoamento da gestão de pessoas” é um dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, instituída pela Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CSJT nº 301, de 27 de agosto de 2021, que aprova o Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o período de 2021 a 2026, estabelece o objetivo estratégico “Incrementar modelo de gestão de pessoas” e dá outras providências;

CONSIDERANDO os artigos 24 a 27 da Resolução CNJ nº 370/2021, os quais dispõem sobre o quadro permanente, a implementação de instrumentos de reconhecimento e valorização, bem como a elaboração de um plano de capacitação



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

para o desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores da área de Tecnologia da Informação e Comunicação;

CONSIDERANDO a Portaria TRT4 nº 4.258/2016, que dispõe sobre o processo seletivo para formação de cadastro de reserva para remoção de servidores no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região;

CONSIDERANDO a Portaria TRT4 nº 1.005/2022, que regulamenta a movimentação de servidores no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região;

CONSIDERANDO a Portaria TRT4 nº 1.230/2022, que regulamenta a implementação da Resolução CSJT nº 296/2021, para fins de lotação de pessoal, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região;

CONSIDERANDO a Tecnologia da Informação e Comunicação como ferramenta imprescindível à realização das funções institucionais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e como instrumento para viabilizar o alcance dos objetivos estratégicos institucionais;

CONSIDERANDO que o aquecimento do mercado global de tecnologia da informação vem refletindo em alta rotatividade de servidores dos quadros de tecnologia da informação do setor público;

CONSIDERANDO o que consta no Processo Administrativo PROAD 5391/2022, (incluído pela Portaria GP.TRT4 nº 1.657/2025)

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída, na forma desta Portaria, a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Parágrafo único. 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 dos resultados desejados pelo Órgão e pela sociedade.

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

- I** - contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª 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



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

ao cidadão-usuário;

IV - compatibilizar as competências profissionais com o exercício das atribuições dos cargos e das funções, com vistas ao alcance dos objetivos institucionais;

V - reconhecer e valorizar os magistrados e servidores;

VI - promover a melhoria do clima organizacional;

VII - fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região a partir do desenvolvimento profissional de seus servidores e magistrados, estimulando a 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 no âmbito do TRT da 4ª Região.

Art. 3º Considera-se, para os fins desta Política:

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 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 de modo sustentável, com qualidade, ética, eficiência, efetividade, 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 de ações;

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 as atividades laborais;

VIII - condições de trabalho: características do ambiente de trabalho que envolvem os recursos físicos, estruturais e organizacionais para o trabalho humano;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

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

X - cooperação: mobilização, pelas pessoas, de seus recursos subjetivos para, juntas, superarem coletivamente as deficiências e as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização prescrita do trabalho e da concordância entre singularidades, por meio da construção dialogal 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; e 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 aspectos intra e interindividual, condições técnicas, organizacionais, ambientais e suas interações;

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

XIV - ocupações críticas: ocupações que combinam duas importantes características – influência direta nos resultados e dificuldade de reposição (mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia);

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

XVI - gestor: magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes, 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 em ações para o contínuo aperfeiçoamento de magistrados e servidores;

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



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

conscientização da responsabilidade individual e coletiva pela vida e pela manutenção 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 por meio das quais os dados sobre gestão de pessoas do Tribunal são coletados, registrados, armazenados, analisados e acompanhados, com o objetivo de controlar as metas e os resultados a serem alcançados pelas atividades das pessoas que compõem a organização;

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;

XXIV - servidores da área de Tecnologia da Informação e Comunicação: servidores do quadro permanente do Órgão lotados na Secretaria-Geral de Tecnologia e Inovação, sejam ocupantes de cargos da carreira de Tecnologia da Informação e Comunicação ou não. (alterado pela Portaria GP.TRT4 nº 180/2026)

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

I - vinculação às Políticas de Governança e aos Planejamentos Estratégicos do Poder Judiciário, da Justiça do Trabalho e deste Tribunal;

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

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

IV - atuação integrada e articulada entre todas as unidades organizacionais, bem como com os Comitês e Comissões deste Tribunal vinculados à temática, 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 suas experiências, conhecimentos, habilidades e atitudes;

II - promoção da saúde, vista como dinâmica de construção contínua que tem como referencial um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e considera a vivência no trabalho como recurso fundamental;

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



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

IV - promoção da cultura de valorização social do trabalho como elemento indispensável à dignidade 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;

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 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, dentre outros valores, 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 - 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.

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 planejamento de gestão de pessoas alinhado às diretrizes desta Política e aos referenciais estratégicos vigentes, definindo 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;

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

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

Art. 8º O planejamento 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 Para cada macroprocesso será definido responsável e serão estabelecidos objetivos, indicadores e metas que permitam o monitoramento da sua efetividade.

§ 2º Compete ao Subcomitê de Planejamento em Gestão de Pessoas a elaboração do planejamento de gestão de pessoas. (alterado pela Portaria GP.TRT4 nº 1.657/2025)

§ 3º A execução das iniciativas do planejamento de gestão de pessoas será realizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas e demais áreas e instâncias relacionadas.

§ 4º O Subcomitê de Planejamento em Gestão de Pessoas deverá acompanhar, avaliar e revisar a execução das iniciativas do planejamento de gestão de pessoas. (alterado pela Portaria GP.TRT4 nº 1.657/2025)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Seção II

Da Seleção de Pessoal

Art. 9º A seleção de pessoal compreende o processo de escolha para o exercício de cargos efetivos e de cargos em comissão e funções comissionadas.

Art. 10. A seleção de pessoal poderá ser precedida da análise das competências requisitadas 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, quando for o caso.

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, na forma da legislação vigente.

§ 1º A seleção para ingresso em cargo de provimento efetivo será realizada para atender a todas as unidades do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª 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.

§ 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 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região terão prazo de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogados uma única vez, por igual período.

§ 4º O Tribunal poderá contratar entidade especializada na seleção de pessoal para a realização dos concursos públicos.

§ 5º Quando não houver concurso vigente, o Tribunal poderá aproveitar candidatos aprovados em certames de outros órgãos, bem como redistribuir cargo vago por cargo provido de outros órgãos, obedecidas as regras que envolvem a matéria do aproveitamento.

Subseção II

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

Art. 12. O preenchimento de cargos em comissão e funções comissionadas poderá ser realizado mediante processo seletivo interno aberto a todos os interessados que preencherem as condições para o exercício dos cargos e das funções.

Parágrafo Único. Serão observados os requisitos da Lei nº 11.416/2006 e da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Resolução Administrativa nº 08/2020, inclusive aqueles apresentados no seu Anexo I, como condição para o exercício de cargos em comissão e funções comissionadas.

Art. 13. 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 Juízes Titulares, para as vagas nas Varas do Trabalho; aos Juízes Diretores de Foros, para as vagas nas unidades a eles subordinadas; 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 do Tribunal.

Seção III

Da Ambientação Funcional

Art. 14. O ingresso de servidores será acompanhado de participação em programa de ambientação, que deverá contemplar, dentre outros, temas voltados à estrutura organizacional, ao plano estratégico, aos processos de trabalho, à integração, à saúde no trabalho, aos benefícios, à segurança da informação e à gestão de pessoas.

§ 1º Quando não for possível a realização do programa de ambientação na modalidade presencial, será disponibilizado conteúdo de ensino a distância.

§ 2º O gestor da unidade na qual for lotado servidor recém-empossado no quadro do Tribunal é responsável pela recepção, acolhida, integração, orientação e treinamento do servidor ingressante na unidade de lotação, em complemento ao processo de ambientação.

Seção IV

Da Lotação e Movimentação de Pessoal

Art. 15. A lotação 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 e deste Tribunal que versem sobre a matéria, de modo a assegurar o atingimento dos objetivos estratégicos.

Parágrafo Único. A lotação e a movimentação de servidores deverão considerar as atribuições do cargo e as atividades a serem desempenhadas.

Art. 16. 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, caracterizando-se como remoção externa a que envolve outros Tribunais do Trabalho e como remoção interna a que compreende a mudança de localidade do



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

servidor no âmbito deste Tribunal.

Art. 17. Será promovido processo seletivo periódico de remoção interna, com ampla divulgação, para os casos de remoção a pedido para outra localidade no âmbito do Tribunal, na forma da legislação e dos regramentos específicos.

§ 1º Caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas a organização dos processos seletivos de remoção interna.

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

Art. 18. O Presidente do Tribunal, considerando a conveniência e a oportunidade administrativas, tem a prerrogativa de deliberar acerca de pleitos de remoção e/ou redistribuição/transformação de cargos previamente à realização de concurso público.

Art. 19. A movimentação do servidor no âmbito de uma mesma localidade se caracteriza tão somente como mudança de lotação e envolverá o ajuste da lotação do(s) servidor(es) e do(s) cargo(s) envolvido(s).

Art. 20. Os servidores readaptados e/ou revertidos serão alocados em unidades que possibilitem o melhor aproveitamento de suas potencialidades.

§ 1º Os servidores com deficiência serão alocados na forma do *caput* quando não for possível o exercício de suas atribuições na unidade para a qual foram convocados, devendo tal necessidade ser comprovada por laudo médico emitido pela Secretaria de Saúde. (alterado pela Portaria GP.TRT4 nº 1.657/2025)

§ 2º Os servidores que apresentem restrições físicas temporárias terão suas atividades adaptadas de forma a respeitar tais restrições nas próprias unidades em que 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 os servidores com deficiência, os readaptados e/ou os revertidos, permitindo-lhes desenvolver adequadamente suas funções.

Seção V

Do Processo Sucessório

Art. 21. 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 outras ocupações consideradas críticas para o pleno funcionamento do Tribunal.

Art. 22. É responsabilidade de cada gestor titular:

I - zelar pela comunicação, integração e cooperação em sua equipe, estimulando o



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

desenvolvimento profissional e o bom clima organizacional no ambiente de trabalho;

II - indicar um servidor lotado em sua unidade para sucedê-lo em seus impedimentos ou vacância, zelando pelo seu contínuo desenvolvimento;

III - juntamente com o servidor indicado, promover ações de treinamento em serviço, bem como demandar outras atividades 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.

Parágrafo Único. É dever do sucessor zelar pelo seu autodesenvolvimento, buscando as informações e o conhecimento necessários para atuar com bom desempenho, inclusive, nas tarefas de gestão da unidade.

Art. 23. Cabe à Secretaria de Gestão de Pessoas:

I - acompanhar os procedimentos avaliativos realizados pelos gestores das unidades, visando identificar a necessidade de capacitação e/ou acompanhamento funcional;

II - prestar suporte no processo de identificação de sucessor, considerando as competências previamente definidas e as informações disponíveis no banco de talentos do TRT da 4ª Região.

Art. 24. Este Tribunal procederá à identificação e à atualização periódica de suas ocupações críticas técnicas e gerenciais, que serão priorizadas no programa de capacitação.

§ 1º O mapeamento das demais ocupações críticas contemplará os cargos em comissão e as funções comissionadas de natureza técnica e gerencial.

§ 2º O gestor é responsável por propor e implementar medidas para reduzir o risco decorrente do afastamento do titular do posto de trabalho considerado crítico.

§ 3º Serão desenvolvidos planos de sucessão específicos às ocupações críticas referentes a cargos em comissão e funções comissionadas.

§ 4º Caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas a implementação e o desenvolvimento de outras ações relacionadas às ocupações críticas no âmbito deste Tribunal.

§ 5º 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.

§ 6º A Secretaria de Gestão de Pessoas atuará no monitoramento contínuo das ações organizacionais voltadas às ocupações críticas, buscando a mitigação de riscos.

Seção VI

Do Acompanhamento e do Desenvolvimento

Art. 25. É diretriz básica para os processos de acompanhamento e desenvolvimento



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

de servidores a vinculação da gestão do desempenho com a gestão da capacitação, a qual 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.

Subseção I

Do Programa de Avaliação de Desempenho

Art. 26. O Programa de Avaliação de Desempenho tem por finalidade principal proporcionar o desenvolvimento dos servidores mediante os institutos de promoção e progressão funcionais.

§ 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* é regulamentado pela Portaria TRT4 nº 19/2021.

Subseção II

Do Programa Permanente de Formação

Art. 27. O Programa Permanente de Formação abarca o Programa Permanente de Capacitação de Servidores e o Programa de Formação Inicial e Continuada de Magistrados do Trabalho, e destina-se à formação e ao aperfeiçoamento profissional, possibilitando o desenvolvimento e o aprimoramento de competências, considerando as diretrizes constantes em normas superiores relacionadas à matéria.

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

§ 2º São de responsabilidade do gestor as providências destinadas a manter sua equipe capacitada e adequada aos requisitos de suas atribuições, cabendo ao servidor a responsabilidade por seu autodesenvolvimento para o bom desempenho de suas atribuições.

§ 3º O Programa Permanente de Formação será desenvolvido pela Escola Judicial do TRT4, mediante consulta prévia à Secretaria de Gestão de Pessoas, bem como a outras áreas de interesse do Tribunal.

Seção VII

Da Valorização e do Ambiente de Trabalho

Art. 28. São diretrizes essenciais para promover a valorização, propiciar ambiente



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

de trabalho adequado e qualidade de vida aos magistrados e servidores:

I - realizar pesquisas periódicas, 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 - estimular 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, de redução de riscos e de prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e da 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;

III - 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 a efetividade dos serviços e o aumento do desempenho;

IV - promover a integração e a participação dos servidores, inclusive daqueles em regime de teletrabalho;

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

VI - divulgar regras de conduta ética e realizar ações de prevenção e combate ao assédio e a atos discriminatórios de qualquer natureza;

VII - 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;

VIII - priorizar o provimento de cargos em comissão e funções comissionadas por servidores do quadro efetivo do Tribunal;

IX - monitorar as causas de desligamentos voluntários e movimentações internas para identificar os casos nos quais seja necessária a adoção de ações institucionais;

X - estabelecer, no decorrer da vida profissional de servidores e magistrados, ações de preparação para a aposentadoria.

Art. 29. São instrumentos de viabilização desta Política:

I - Diagnósticos Institucionais, tais como pesquisas de Clima Organizacional e Entrevistas de Desligamento e Movimentação Interna, cujos resultados servirão como direcionadores das ações organizacionais no âmbito da gestão de pessoas;

II - Programa de Qualidade de Vida no Trabalho;

III - Regime de Teletrabalho;

IV - Programa de Gestão da Integridade;

V - Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

VI - Programa de Preparação para Aposentadoria.

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

Seção VIII

Das Diretrizes de Gestão de Pessoas da Área de Tecnologia da Informação e Comunicação

Art. 30. O Tribunal estabelecerá medidas para reduzir a evasão de servidores da área de Tecnologia da Informação e Comunicações.

Parágrafo Único. A área de Tecnologia da Informação e Comunicações analisará periodicamente a rotatividade dos servidores do seu quadro, visando avaliar a eficácia das medidas implementadas, bem como sugerir novas medidas, quando julgar necessário.

Art. 31. O Tribunal promoverá a valorização dos servidores do quadro de Tecnologia da Informação e Comunicações, também, por meio da atribuição de funções comissionadas ou de cargos em comissão para as atividades técnicas, de acordo com a criticidade das atribuições (carreira Y), e considerando a oportunidade e a conveniência.

Art. 32. A avaliação de desempenho será considerada como um dos critérios na indicação de servidores para o exercício de função comissionada e de cargo em comissão da área de Tecnologia da Informação e Comunicações.

Art. 33. O quadro de servidores da área de Tecnologia da Informação e Comunicações será compatível com a demanda, estabelecendo-se o quantitativo de servidores em função do número de usuários internos e externos de recursos de Tecnologia da Informação e Comunicações, conforme disposto no referencial mínimo estabelecido pelo Conselho Nacional de Justiça.

Art. 34. A Secretaria-Geral de Tecnologia e Inovação, juntamente com a Escola Judicial, elaborará seu Plano Anual de Capacitação para o desenvolvimento continuado das competências gerenciais e técnicas necessárias à área. (alterado pela Portaria GP.TRT4 nº 180/2026)

CAPÍTULO III

DA GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 35. A Política de Gestão de Pessoas será conduzida pelo Subcomitê de Planejamento em Gestão de Pessoas, a quem compete: (alterado pela Portaria GP.TRT4 nº 1.657/2025)

I - elaborar, em conjunto com a Secretaria de Gestão de Pessoas, 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;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

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

III - atuar em articulação com as demais instâncias afetas à gestão de pessoas no âmbito deste Tribunal, tais quais o Subcomitê de Atenção Integral à Saúde; o Comitê de Pessoas; o Subcomitê de Movimentação de Servidores; os Comitês de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação do 1º e do 2º Grau; a Comissão de Direitos Humanos e Trabalho Decente; o Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade, e o Comitê de Ética e Integridade; (alterado pela Portaria GP.TRT4 nº 1.657/2025)

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

Art. 36. O Subcomitê de Planejamento em Gestão de Pessoas será regulamentado em normativo próprio. (alterado pela Portaria GP.TRT4 nº 1.657/2025)

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 Portaria.

Parágrafo Único. As Unidades de Gestão de Pessoas devem ser estruturadas em áreas especializadas de atuação.

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 nas condições laborais.

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

Art. 40. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal.

Art. 41. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO
Presidente do TRT da 4ª Região/RS