



Caderno Administrativo
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região



DIÁRIO ELETRÔNICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PODER JUDICIÁRIO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Nº2983/2020

Data da disponibilização: Sexta-feira, 29 de Maio de 2020.

<p>Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região</p> <p>Desembargador JOSÉ MURILO DE MORAIS Presidente</p> <p>Desembargador FERNANDO LUIZ GONÇALVES RIOS NETO 1º Vice-Presidente</p> <p>Desembargadora CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER 2ª Vice-Presidente</p> <p>Desembargadora ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS Corregedora</p> <p>Desembargadora MARISTELA ÍRIS DA SILVA MALHEIROS Vice-Corregedora</p>	<p>AVENIDA GETÚLIO VARGAS, 225, FUNCIONÁRIOS, BELO HORIZONTE/MG CEP: 30112900</p> <p>Telefone(s) : (31) 3228-7000</p>
---	---

Presidência

Ato

Ato

APOSENTADORIA

PORTARIA TRT/SEIM/0029, DE 28 DE MAIO DE 2020.

A DESEMBARGADORA 2ª VICE-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, com base na competência delegada pelo artigo 4º, inc. VI, da Portaria GP n. 1, de 2 de janeiro de 2020, tendo em vista o disposto no processo TRT/e-PAD/13.129/2020 e ad referendum do Egrégio Órgão Especial,

RESOLVE:

Conceder aposentadoria voluntária por tempo de contribuição à Exma. Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti, Titular da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, nos termos do art. 3º da Emenda Constitucional n. 47/2005.

Publique-se e registre-se.

(a) CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER
Desembargadora 2ª Vice-Presidente do TRT da 3ª Região

Diretoria Geral

Ato

Ato

IN GP N. 63, DE 18 DE MAIO DE 2020. (*)

INSTRUÇÃO NORMATIVA GP N. 63, DE 18 DE MAIO DE 2020. (*)

Institui e regulamenta o Banco de Talentos e a Seleção Interna por Competências no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a importância de que a alocação de servidores e o provimento de cargos e funções comissionadas sejam realizados com base em perfis de competência, observados os princípios da impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, insculpidos no caput do art. 37 da Constituição da República;

CONSIDERANDO a Resolução n. 240, de 9 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, especificamente art. 5º, IV, que trata da manutenção de banco de talentos e de interesses;

CONSIDERANDO a Resolução n. 92, de 29 de fevereiro de 2012, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que dispõe sobre as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências na Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO a Resolução n. 222, de 31 de agosto de 2018, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que dispõe sobre diretrizes para a implantação de boas práticas de retenção de talentos na Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO a Instrução Normativa GP n. 8, de 15 de setembro de 2015, que institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região;

CONSIDERANDO o Acórdão n. 3023/1013 TCU-Plenário, que recomenda ao Conselho Nacional de Justiça que oriente aos órgãos sob jurisdição sobre a necessidade de: aumentar a capacidade de atrair, selecionar e reter profissionais com as competências desejadas; realizar processos de recrutamento e seleção (internos e externos) por competências, inclusive aqueles relativos a cargos e funções de livre provimento de natureza técnica ou gerencial, assegurada concorrência e transparência nos processos;

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Instrução Normativa institui e regulamenta o Banco de Talentos e a Seleção Interna por Competências no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Art. 2º Para fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - Banco de Talentos: repositório com informações profissionais de servidores, tais como, posto de trabalho atual, posto de trabalho pretendido, formação, especializações, experiências, competências técnicas e comportamentais;

II - Matriz de Competências: documento que descreve as competências técnicas e comportamentais requeridas para cada posto de trabalho da organização;

III - Equalização da Força de Trabalho: processo de movimentação de servidor, de uma unidade organizacional para outra, sem reposição na origem, distribuindo a força de trabalho conforme quadro de lotação e competências, a fim de reduzir déficits ou excedentes de pessoal;

IV - Movimentação Interna: processo de movimentação de servidor entre unidades do Tribunal;

V - Realocação de Ocupações: utilização da Seleção Interna, restrita a servidores de uma mesma unidade, para realocação orientada por processos de trabalho, perfil dos servidores e/ou demais necessidades internas;

VI - Seleção Interna por Competências: procedimento baseado no modelo de Gestão de Pessoas por Competências, aplicável, nos termos do art. 26 desta Instrução Normativa, em processos de Equalização da Força de Trabalho, Movimentação Interna, Realocação de Ocupações, sucessão de postos de trabalho gerenciais e não gerenciais, designação de função comissionada, nomeação para cargo em comissão, entre outros, a fim de identificar servidores com perfil profissional compatível com os requisitos exigidos em cada processo;

VII - Posto de Trabalho: conjunto de atividades de uma ocupação, vinculado ou não a uma função comissionada;

VIII - Competências Organizacionais: competências consideradas essenciais e comuns a todos os integrantes do Tribunal, independentemente da função ou área em que atuam, para que a Instituição cumpra suas estratégias e atinja suas metas e seus objetivos;

IX - Competências Gerenciais Gerais: conjunto de conhecimentos, de habilidades e de atitudes que todo gestor do Tribunal deve possuir e dominar para realizar as atribuições inerentes à função gerencial;

X - Competências Específicas: conjunto de conhecimentos, de habilidades e de atitudes necessárias para que o servidor realize suas atividades de acordo com a área de atuação, natureza das atribuições e da unidade organizacional em que atua.

CAPÍTULO II

DO BANCO DE TALENTOS

Art. 3º O Banco de Talentos tem por objetivo organizar informações dos servidores, conforme as competências apresentadas, para a adequada alocação da força de trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional e institucional.

Art. 4º O Banco de Talentos será composto por quatro fases consecutivas:

I - Fase 1: Inscrição;

II - Fase 2: Autoavaliação de Competências Específicas;

III - Fase 3: Avaliação de Competências Organizacionais e Avaliação de Competências Gerenciais Gerais; e

IV - Fase 4: Inclusão.

Seção I

Fase 1 Da Inscrição

Art. 5º A inscrição será feita mediante o preenchimento de formulário eletrônico em link a ser disponibilizado pela Seção de Gestão por Competências (SGCOM), e analisada pela Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP), que acatará ou não o pedido.

§ 1º Não será aceito pedido de inscrição formulado por meio que não seja o mencionado no caput deste artigo.

§ 2º Será indeferida a inscrição realizada em desacordo com os arts. 8º e 9º desta Instrução Normativa ou efetuada sem a observância dos prazos estabelecidos no § 2º e no § 3º do art. 15.

§ 3º O servidor cuja inscrição tiver sido indeferida não poderá participar das etapas seguintes.

Art. 6º A inscrição para integrar o Banco de Talentos será voluntária e implicará a aceitação das condições estabelecidas nesta Instrução Normativa.

Art. 7º No ato da inscrição, o servidor deverá:

I - indicar até três opções de interesse, sem distinção de prioridade, especificando:

a) a localidade de interesse;

b) a unidade de interesse;

c) o tipo de posto de trabalho que deseja ocupar: gerencial ou não gerencial;

d) o posto de trabalho que deseja ocupar, se a unidade de interesse for Vara do Trabalho, Núcleo do Foro Trabalhista, Núcleo do Posto Avançado, Secretaria de Turma ou Gabinete de Desembargador.

II - cadastrar os dados curriculares.

Art. 8º Servidor cedido por órgão municipal só poderá se inscrever para postos de trabalho dentro da mesma jurisdição, condicionada à disponibilidade de função comissionada.

Parágrafo Único. O Servidor requisitado de município da Região Metropolitana de Belo Horizonte poderá prestar serviços em Órgão do Tribunal localizado em qualquer dos municípios desta mesma Região.

Art. 9º O Servidor ocupante de cargo com especialidade só poderá se inscrever para desempenhar atribuições do cargo específico, observada a

correlação entre as atribuições da unidade e do cargo, resguardados os casos de nomeação para cargo em comissão ou designação de função comissionada, respeitadas as normas específicas vigentes.

Art. 10. A inscrição no Banco de Talentos ficará permanentemente aberta.

Seção II

Fase 2 Da Autoavaliação de Competências Específicas

Art. 11. A autoavaliação tem como objetivo identificar as competências específicas a serem desenvolvidas pelo servidor em relação às requeridas pela(s) unidade(s) de seu interesse e será realizada mediante o preenchimento de formulário enviado para o e-mail institucional.

Parágrafo único. O resultado da autoavaliação de competências específicas não ensejará pontuação do candidato no processo, sendo utilizado apenas como direcionador para o autodesenvolvimento profissional.

Art.12 O servidor terá o prazo de 3 (três) dias, a contar do recebimento do e-mail, para realizar sua autoavaliação, entendendo-se a omissão como recusa.

§ 1º Independentemente de aviso de leitura, a mensagem será considerada recebida pelo servidor 48 horas após o envio pela SEDP, salvo se o interessado comprovar falha técnica em seu envio, impedindo o acesso no prazo estipulado.

§ 2º O prazo poderá ser prorrogado a pedido do servidor em virtude de afastamentos legais ou de outro motivo justificado.

Art. 13. O servidor que concluir a autoavaliação no prazo estabelecido será convidado a participar da Fase 3, conforme orientações disponibilizadas na Intranet e enviadas para o e-mail institucional.

Seção III

Fase 3 Da Avaliação de Competências Organizacionais e da Avaliação de Competências Gerenciais Gerais

Art. 14. A Avaliação de Competências Organizacionais e a Avaliação de Competências Gerenciais Gerais têm como objetivo analisar a compatibilidade do perfil do servidor com as competências organizacionais e, quando for o caso, com as gerenciais gerais.

Parágrafo único. As Avaliações descritas no caput deste artigo serão realizadas por meio da utilização das seguintes ferramentas de Gestão por Competências:

I - inventários de competências;

II - jogos e aplicação de técnicas vivenciais; e

III - entrevistas por competências.

Art. 15. A Fase 3 é classificatória e composta das seguintes etapas:

I - Avaliação de Competências Organizacionais, obrigatória a todos os inscritos para postos não gerenciais; e

II - Avaliação de Competências Gerenciais Gerais, obrigatória a todos os inscritos para ocupar cargo ou função gerencial.

§ 1º A Fase 3 ocorrerá por meio de evento em Belo Horizonte, conforme calendário a ser disponibilizado na Intranet.

§ 2º O servidor convidado a participar do evento terá o prazo de 3 (três) dias, a contar do recebimento da mensagem eletrônica, para confirmar sua participação pelo e-mail gestaocompetencias@trt3.jus.br, entendendo-se a omissão como recusa.

§ 3º Independentemente de aviso de leitura, a mensagem será considerada recebida pelo servidor 48 horas após o envio pela SEDP, salvo se o interessado comprovar falha técnica em seu envio, impedindo o acesso no prazo estipulado.

§ 4º Após a confirmação pelo servidor, o não comparecimento nas avaliações descritas no caput deste artigo implicará o cancelamento da participação no evento e o impedimento de se inscrever no Banco de Talentos por 6 (seis) meses, contados da data do cancelamento.

§ 5º O servidor que não comparecer ao evento em virtude de afastamento legal deverá encaminhar documento comprobatório para o e-mail

gestaocompetencias@trt3.jus.br.

Subseção I

Da Avaliação de Competências Organizacionais

Art. 16. Serão objeto de avaliação as competências organizacionais, cuja matriz está disponível na Intranet na página da SEDP.

Art. 17. Poderão ser atribuídos à Avaliação de Competências Organizacionais até 5 (cinco) pontos, conforme aplicação das ferramentas de gestão por competências elencadas no art. 14, parágrafo único, desta Instrução Normativa.

Subseção II

Da Avaliação de Competências Gerenciais Gerais

Art. 18. Serão objeto de avaliação as Competências Gerenciais Gerais, cuja matriz está disponível na Intranet na página da SEDP.

Parágrafo único. A etapa de Avaliação de Competências Gerenciais Gerais poderá ocorrer concomitantemente à etapa de Avaliação de Competências Organizacionais, a critério da SEDP.

Art. 19. Poderão ser atribuídos à Avaliação de Competências Gerenciais Gerais até 5 (cinco) pontos, conforme aplicação das ferramentas de gestão por competências elencadas no art 14, parágrafo único, desta Instrução Normativa.

Seção IV

Fase 4 Da Inclusão no Banco de Talentos

Art. 20. O servidor que participar de todas as fases anteriores integrará o Banco de Talentos.

Parágrafo único. O servidor incluído no Banco de Talentos poderá requerer a atualização de seu currículo, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado pela SEDP.

Art. 21. Decorrido 1 (um) ano da data da divulgação na Intranet do resultado do processo anterior, o servidor poderá solicitar, caso seja de seu interesse, nova participação na Fase 3, o que ensejará sua reclassificação.

Art. 22. O servidor poderá, apenas uma vez no ano civil, solicitar a alteração das opções de interesse, na forma descrita no artigo 7º, inciso I, desta Instrução Normativa, desde que mantenha o registro de no máximo três, devendo ser submetido a nova autoavaliação de competências específicas nos casos das alíneas b e d;

Art. 23. Na hipótese de alteração da estrutura organizacional envolvendo quaisquer das unidades registradas no Banco de Talentos, a SEDP consultará os inscritos sobre a manutenção ou alteração das opções de interesse indicadas conforme o art. 7º, inciso I, desta Instrução Normativa.

Art. 24. A lista de inscritos, identificados pelo número da pasta funcional, será divulgada na Intranet conforme a ordem de classificação dos servidores por unidade e/ou posto de trabalho de interesse.

CAPÍTULO III

DA SELEÇÃO INTERNA POR COMPETÊNCIAS

Art. 25. A Seleção Interna por Competências tem por objetivo identificar servidores com perfil profissional compatível com o requerido pela unidade demandante.

Art. 26. A Seleção Interna por Competências será divulgada na Intranet por Comunicado e poderá ser utilizada para processos de:

I - Movimentação Interna;

II - Nomeação para o exercício de cargo em comissão (CJ);

III - Designação para o exercício de função comissionada (FC);

IV - Realocação de Ocupações;

V - Equalização da Força de Trabalho; e

VI - Outros processos a critério da Administração.

Art. 27. A Seleção Interna por Competências será precedida das seguintes fases:

I - pré-seleção dos 10 (dez) servidores com maior pontuação no Banco de Talentos classificados para a unidade demandante que atendam aos requisitos obrigatórios definidos pelo gestor, conforme Comunicado de Seleção Interna;

II - análise curricular, cuja pontuação máxima de 5 (cinco) pontos será calculada com base nos requisitos desejáveis definidos pelo gestor da unidade demandante no Comunicado de Seleção Interna;

III - somatório das notas obtidas no Banco de Talentos e na análise curricular.

§ 1º A classificação dos servidores interessados na Seleção Interna para a unidade demandante será com base no somatório das notas obtidas no Banco de Talentos e na Análise Curricular, ao qual poderão ser atribuídos até 10 (dez) pontos.

§ 2º Não alcançado o número de servidores previsto no inciso I do caput deste artigo serão pré-selecionados todos os inscritos para a unidade demandante.

§ 3º Em caso de empate de nota no Banco de Talentos, além do quantitativo previsto no inciso I do caput deste artigo serão pré-selecionados os que obtiverem nota igual à do 10º (décimo) candidato.

Art. 28. Para a Avaliação das Competências Específicas serão convidados entre os pré-selecionados na forma do artigo 27 desta Instrução Normativa, no mínimo 3 (três), e no máximo 5 (cinco) servidores, a critério do gestor da unidade demandante, respeitada a ordem de classificação.

§ 1º Em caso de empate da pontuação total serão convidados os servidores indicados na forma prevista no caput deste artigo e os que obtiverem a mesma nota que o último candidato, conforme quantitativo definido pelo gestor da unidade demandante.

§ 2º O servidor convidado para participar da Avaliação das Competências Específicas terá o prazo de 3 (três) dias, a contar do recebimento da mensagem eletrônica, para confirmar sua participação pelo e-mail gestaocompetencias@trt3.jus.br, entendendo-se a omissão como recusa.

§ 3º Independentemente de aviso de leitura, a mensagem será considerada recebida pelo servidor 48 horas após o envio pela SEDP, salvo se o interessado comprovar falha técnica em seu envio, impedindo o acesso no prazo estipulado.

§ 4º Se o convite for recusado ou caso o servidor não manifeste o interesse no prazo estabelecido a SEDP enviará convite aos demais servidores pré-selecionados, observada a ordem de classificação.

§ 5º Caso não haja o número de servidores previsto no caput deste artigo serão convidados para a Avaliação das Competências Específicas todos os inscritos.

§ 6º Após a confirmação pelo servidor, o não comparecimento em qualquer etapa da Avaliação das Competências Específicas implicará o cancelamento de sua inscrição para lotação na unidade demandante e o impedimento de participar de nova Seleção Interna para qualquer opção de interesse cadastrada no artigo 7º desta Instrução Normativa, por 6 (seis) meses, contados da data do cancelamento.

§ 7º O servidor que não comparecer em qualquer etapa da Avaliação das Competências Específicas por motivo de afastamento legal deverá encaminhar documento comprobatório para o e-mail gestaocompetencias@trt3.jus.br.

Art. 29. O servidor em estágio probatório poderá participar de eventual Seleção Interna por Competências, desde que não haja vedação expressa na legislação de remoção vigente ou no edital do concurso público para o qual foi aprovado.

Art. 30. Caso não haja servidor inscrito para a unidade demandante, todos os servidores cadastrados no Banco de Talentos serão convidados a participar da Seleção Interna, devendo os interessados se submeter a nova autoavaliação de competências específicas.

Seção I

Da Avaliação de Competências Específicas

Art. 31. A Avaliação de Competências Específicas tem por objetivo avaliar as competências específicas apresentadas pelos servidores inscritos em comparação com as requeridas pela unidade demandante.

Art. 32. A Avaliação de Competências Específicas poderá ocorrer à distância ou em local distinto do de lotação do servidor participante, conforme critérios estabelecidos no Comunicado de Seleção Interna.

Art. 33. Para participar da Avaliação de Competências Específicas o interessado cientificará a chefia imediata mediante o preenchimento da declaração constante do Anexo Único desta Instrução Normativa.

§ 1º Preenchida a declaração, o servidor enviará o documento para o e-mail gestaocompetencias@trt3.jus.br.

§ 2º Caso o gestor imediato se recuse a assinar a declaração do Anexo Único desta Instrução Normativa, o servidor poderá cientificá-lo por e-mail e enviar o aviso de recebimento para o e-mail gestaocompetencias@trt3.jus.br.

§ 3º O não atendimento ao disposto nos parágrafos anteriores implicará a desclassificação do servidor na Seleção Interna por Competências da unidade demandante.

Art. 34. O gestor da unidade demandante indicará, por meio do Comunicado de Seleção Interna, as competências específicas que serão avaliadas no processo e, pelo menos um dos instrumentos avaliativos de caráter classificatório descritos abaixo, além da entrevista:

I - prova escrita;

II - prova prática;

III - elaboração de plano, projeto ou atividade afim; e

IV - estudo de caso;

§ 1º Os instrumentos avaliativos e suas pontuações constarão no Comunicado de cada Seleção Interna por Competências.

§ 2º Apenas os servidores que apresentarem as 3 (três) melhores notas nos instrumentos avaliativos de caráter classificatório serão encaminhados para a entrevista.

§ 3º A divulgação da nota obtida pelo servidor nas avaliações de caráter classificatório será na Intranet, mediante a identificação pelo número de pasta funcional.

§ 4º A entrevista será necessariamente o último instrumento avaliativo aplicado e terá caráter eliminatório.

Art. 35. A seleção final do candidato é prerrogativa do gestor da unidade demandante.

Seção II

Do Preenchimento de Claro de Lotação por nomeação

Art. 36. Autorizada a nomeação, o claro de lotação será preenchido, preferencialmente, por meio de Seleção Interna por Competências.

§ 1º Caso a unidade opte pela Seleção Interna por Competências, a nomeação poderá ser utilizada para preenchimento do claro de lotação na unidade de origem do servidor aprovado, observado o quantitativo de servidores definido em regulamento do Tribunal.

§ 2º Se na Seleção Interna por Competências não houver servidor escolhido pelo gestor da unidade demandante, o claro de lotação será preenchido por nomeação.

§ 3º Caso não haja servidor inscrito no Banco de Talentos que tenha apresentado opção pela unidade para a qual foi autorizada nomeação, todos os servidores incluídos no Banco de Talentos serão convidados a participar da Seleção Interna, devendo os interessados se submeter a nova autoavaliação de competências específicas.

§ 4º A unidade de origem do aprovado poderá utilizar-se de Seleção Interna por Competências para preenchimento do claro de lotação resultante do procedimento ou fazê-lo por meio de nomeação, observado o quantitativo de servidores definido para a unidade.

§ 5º A recusa do gestor em utilizar o Banco de Talentos ou a Seleção Interna por Competências deverá ser justificada por escrito e encaminhada por e-PAD para a SEDP.

CAPÍTULO IV

DOS RECURSOS

Art. 37. Será admitida a interposição de recurso contra decisão referente a:

I - indeferimento de inscrição no banco de talentos;

II - indeferimento de pedido de dilação de prazo para realização da Fase 2;

III - cancelamento da inscrição de servidor do Banco de Talentos prevista no § 4º do artigo 15;

IV - impedimento de participar de Seleção Interna na forma do § 6º do artigo 28.

Parágrafo único. O Comunicado de Seleção Interna poderá prever outras hipóteses de admissibilidade de recurso em face de resultados dos instrumentos avaliativos.

Art. 38. O recurso será encaminhado à SEDP via sistema de protocolo eletrônico com o assunto Recurso, no prazo de 2 (dois) dias úteis da divulgação do ato impugnado, cabendo a decisão à Diretoria de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. Não será conhecido recurso interposto por outro meio que não seja o mencionado no caput deste artigo.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 39. O servidor responsabiliza-se pela veracidade das informações prestadas em qualquer etapa dos procedimentos previstos nesta Instrução Normativa e por acompanhar, nos meios de comunicação institucionais oficiais, a divulgação.

Parágrafo único. É de inteira responsabilidade do servidor o acompanhamento das etapas e prazos estabelecidos no Banco de Talentos e na Seleção Interna por Competências.

Art. 40. A inscrição no Banco de Talentos implica o consentimento do servidor à divulgação das informações cadastradas ao gestor da unidade demandante da Seleção Interna por Competências.

Art. 41. As despesas decorrentes da participação nas etapas do Banco de Talentos e da Seleção Interna por Competências, tais como, deslocamento, alimentação, hospedagem, serão custeadas pelo servidor interessado, sem direito a ressarcimento.

Parágrafo único. O servidor removido em virtude de Seleção Interna por Competências não fará jus à ajuda de custo.

Art. 42. A inclusão no Banco de Talentos não conferirá ao servidor direito à movimentação, à nomeação para cargo em comissão ou à designação para função comissionada.

Art. 43. O servidor movimentado em virtude de Seleção Interna por Competências ficará impedido de participar de novo processo seletivo antes de completar um ano de exercício na nova unidade, exceto:

a) para ocupar cargo em comissão vago em outra unidade;

b) para acompanhar magistrado em remoção global;

c) nos casos de remoção a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração, conforme definido em lei.

Art. 44. O servidor escolhido pelo gestor da unidade demandante na Seleção Interna por Competências que porventura decline a formalização da alteração de lotação após a conclusão do processo ficará impedido de participar de novo processo seletivo por 1 (um) ano, a contar da divulgação do resultado definitivo.

Art. 45. Quando solicitada, a SEDP emitirá o atestado de comparecimento aos participantes da Fase 3 do Banco de Talentos, o que dispensa a

compensação de jornada.

Art. 46. Os casos omissos serão decididos pela Diretoria de Gestão de Pessoas.

Art. 47. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ MURILO DE MORAIS

Desembargador Presidente

(*) Republicação para suprir erro material (art. 5º, § 2º e art. 37, inciso IV) na edição n. 2.976 do Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Caderno Administrativo do TRT 3 de 20/5/2020, p. 6-13.

PORTARIA GP N.161, DE 22 DE MAIO DE 2020.

PORTARIA GP N. 161, DE 22 DE MAIO DE 2020.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO o disposto nos arts. 33, inciso I, e 35 da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

CONSIDERANDO o disposto no art. 21, inciso XXIX, do Regimento Interno deste Tribunal; e

CONSIDERANDO o constante no Processo TRT/e-PAD/9406/2020,

RESOLVE:

Exonerar o servidor Paulo Jacinto Machado do cargo em comissão de Secretário da 1ª Vara do Trabalho de Nova Lima, nível CJ-3, a partir de 1º/6/2020.

JOSÉ MURILO DE MORAIS

Desembargador Presidente

Portaria de Designacao - 00219/20, de 24/04/2020

Portaria No. 00219/20 de 24/04/2020

O Diretor-Geral do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em exercício, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria GP-03/2020,

RESOLVE

Designar para o exercício de função comissionada:

1 - vinculada a(ao) 1ª Vara do Trab.de Nova Lima:

Paulo Jacinto Machado (1/9), FC-5 (GF), a partir de 01.06.20.

Belo Horizonte, 24 de abril de 2020

Andre Luiz Moraes Mascarenhas Diretor-Geral, em exercício

Portaria de Designacao - 00234/20, de 08/05/2020

Portaria No. 00234/20 de 08/05/2020

O Diretor-Geral do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em exercício, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria GP-03/2020,

RESOLVE

Designar para o exercício de função comissionada:

1 - vinculada a(ao) Vara do Trab.de Monte Azul:

Angelo Soares de Andrade (10620/8), FC-2 (RK), a partir de 01.06.20, exaurindo os efeitos da Portaria 00457/19.

Matheus Pimentel Velloso (12349/8), FC-3 (RJ), a partir de 01.06.20, exaurindo os efeitos da Portaria 00457/19.