



**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
Gabinete da Presidência

[Compilado para incorporar as alterações promovidas pela Instrução Normativa TRT3/GP 74/2021](#)

**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(as) 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 o 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;

**Fonte:** BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Instrução Normativa n. 63, de 18 de maio de 2020. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3270, 20 jul. 2021. Caderno Administrativo, p. 1-10.

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial

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. 3023/2013](#) do Plenário do Tribunal de Contas da União (TCU), que recomenda ao CNJ que oriente os órgãos sob sua 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(as), 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(a), 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(a) entre unidades do Tribunal;

V - realocação de ocupações: utilização da Seleção Interna, restrita a servidores(as) de uma mesma unidade, para realocação orientada por processos de trabalho, perfil dos(as) servidores(as) 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(as) 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(as) os(as) 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(a) gestor(a) 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(a) servidor(a) realize suas atividades de acordo com a área de atuação, natureza das atribuições e da unidade organizacional em que atua; e

XI - gestor da unidade: magistrado(a) ou servidor(a) ocupante de cargo em comissão responsável pelo gerenciamento da unidade. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

## CAPÍTULO II DO BANCO DE TALENTOS

Art. 3º O Banco de Talentos tem por objetivo organizar informações dos(as) servidores(as), 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 ou sem a observância do prazo estabelecido no § 2º do art. 15, todos desta Instrução Normativa. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 3º O(a) servidor(a) cuja inscrição tiver sido indeferida terá sua participação negada para as etapas seguintes. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

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(a) servidor(a) 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; e

d) o posto de trabalho que deseja ocupar, caso a unidade de interesse seja vara do trabalho, núcleo de foro trabalhista, núcleo do de posto avançado, secretaria de turma ou gabinete de desembargador(a); e [\(Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

II - cadastrar os dados curriculares.

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

Parágrafo Único. O(a) servidor(a) requisitado(a) 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(a) servidor(a) 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(a) servidor(a) 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(a) candidato(a) no processo, sendo utilizado apenas como direcionador para o autodesenvolvimento profissional.

Art. 12. O(a) servidor(a) terá o prazo de 3 (três) dias úteis, a contar do envio da mensagem eletrônica, para realizar sua autoavaliação, entendendo-se a omissão como recusa. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 1º ([Revogado pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

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

Art. 13. O(a) servidor(a) que concluir a autoavaliação no prazo estabelecido será convidado(a) 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(a) servidor(a) com as competências organizacionais e, quando for o caso, com as gerenciais gerais.

§ 1º As avaliações descritas no **caput** deste artigo poderão ser realizadas por meio das seguintes ferramentas de gestão por competências: ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

I - inventários de competências;

II - jogos e aplicação de técnicas vivenciais; e

III - entrevistas por competências.

§ 2º As ferramentas, quando aplicadas a distância, devem ser respondidas dentro do período informado no calendário a ser disponibilizado, sob pena de impedimento de inscrição no Banco de Talentos por 6 (seis) meses. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

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

I - avaliação de competências organizacionais, obrigatória a todos(as) os(as) inscritos(as); e ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

II - avaliação de competências gerenciais gerais, obrigatória a todos(as) os(as) inscritos(as) para ocupar cargo ou função gerencial.

§ 1º A fase 3 ocorrerá por meio de evento em Belo Horizonte, ou por videoconferência, conforme calendário a ser disponibilizado na intranet. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 2º O(a) servidor(a) convidado(a) a participar do evento terá o prazo de 3 (três) dias úteis, a contar do envio da mensagem eletrônica, para confirmar sua participação pelo endereço eletrônico informado no convite, entendendo-se a omissão como recusa. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 3º ([Revogado pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 4º Após a confirmação pelo(a) servidor(a), 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(a) servidor(a) que não comparecer ao evento em virtude de afastamento legal deverá encaminhar documento comprobatório para o endereço eletrônico informado no convite. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

### **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, §1º, I, II e III, desta Instrução Normativa. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

### **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, §1º, I, II e III, desta Instrução Normativa. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))



Parágrafo único. Caso o(a) servidor(a) se inscreva para postos gerenciais e não gerenciais, será aplicada a média simples das pontuações obtidas, conforme critérios estabelecidos no art. 17 e no **caput** deste artigo. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

#### **Seção IV**

#### **Fase 4: Da Inclusão no Banco de Talentos**

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

Parágrafo único. O(a) servidor(a) incluído(a) 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 divulgação do resultado do processo anterior na intranet, o(a) servidor(a) poderá solicitar, caso seja de seu interesse, nova participação na fase 3, o que ensejará sua reclassificação. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

Art. 22. O(a) servidor(a) poderá, apenas uma vez no ano civil, conforme calendário a ser disponibilizado, solicitar a alteração das opções de interesse, na forma descrita no art. 7º, I, desta Instrução Normativa, desde que mantenha o registro de no máximo 3 (três) opções, devendo ser submetido(a) a nova autoavaliação de competências específicas nos casos das alíneas b e d. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

Art. 23. Na hipótese de alteração da estrutura organizacional envolvendo quaisquer das unidades registradas no Banco de Talentos, a SEDP consultará os(as) inscritos(as) 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(as) 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(as) com maior pontuação obtida na fase 3 do Banco de Talentos classificados(as) para a unidade demandante, que atendam aos requisitos obrigatórios definidos pelo(a) gestor(a), para fins de pontuação dos dados curriculares, conforme comunicado de seleção interna; ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

II - análise curricular, cuja pontuação máxima de 5 (cinco) pontos será calculada com base nos requisitos desejáveis definidos pelo(a) gestor(a) da unidade demandante no comunicado de seleção interna; e

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

§ 1º A classificação dos(as) servidores(as) interessados(as) na seleção interna para a unidade demandante será baseada no somatório das notas obtidas no Banco de Talentos e na análise curricular, ao qual poderão ser atribuídos até 10 (dez) pontos. [\(Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

§ 2º Não alcançado o número de servidores(as) previsto no inciso I do **caput** deste artigo, serão pré-selecionados(as) todos(as) os(as) incluídos(as) no Banco de Talentos que se inscreveram para a unidade demandante. [\(Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

§ 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(as) os(as) que obtiverem nota igual à do 10º (décimo) candidato(a).

Art. 27-A. A SEDP analisará os quadros de lotação das unidades de origem dos(as) candidatos(as) e avaliará o grau de criticidade dos postos de trabalho de origem e destino, para fins de deferimento da participação dos(as) pré-selecionados(as). [\(Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

Art. 28. Para a avaliação das competências específicas serão convidados(as) entre os(as) pré-selecionados(as), na forma do art. 27 desta Instrução Normativa, no mínimo 4 (quatro), e no máximo 5 (cinco) servidores(as), a critério do(a) gestor(as) da unidade demandante, respeitada a ordem de classificação obtida mediante somatório da nota da fase 3 do Banco de Talentos com a nota da análise curricular. [\(Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

§ 1º Em caso de empate na pontuação total, serão convidados(as) os(as) servidores(as) indicados na forma prevista no **caput** deste artigo e os(as) que obtiverem a mesma nota que o(a) último(a) colocado(a), conforme quantitativo definido pelo(a) gestor(a) da unidade demandante. [\(Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

§ 2º O(a) servidor(a) convidado(a) para participar da avaliação das competências específicas terá o prazo de 3 (três) dias úteis, a contar do envio da mensagem eletrônica, para confirmar sua participação pelo endereço eletrônico informado no convite, entendendo-se a omissão como recusa. [\(Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

§ 3º [\(Revogado pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

§ 4º Se o convite for recusado ou se o(a) servidor(a) não manifestar interesse no prazo de 3 (três) dias úteis, a contar do envio da mensagem eletrônica, a SEDP convidará os(as) demais servidores(as) pré-selecionados(as), observada a ordem de classificação. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 5º Caso não haja o número de servidores(as) previsto no **caput** deste artigo, serão convidados(as) para a avaliação das competências específicas todos(as) os(as) servidores(as) incluídos no Banco de Talentos para a unidade demandante. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 6º ([Revogado pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 7º ([Revogado pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 8º Caso haja apenas um(a) servidor(a) incluído(as) para o posto de trabalho, os(as) servidores(as) incluídos(as) no Banco de Talentos para outras localidades no mesmo posto de trabalho, em caso de postos de trabalho ocupados por mais de um (a) servidor (a), poderão ser consultados(as) quanto ao interesse, a critério do(a) gestor(a) da unidade demandante. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 9º Caso haja apenas um(a) servidor(a) incluído(as) para a unidade, os(as) servidores(as) incluídos(as) no Banco de Talentos para outras unidades poderão ser consultados(as) quanto ao interesse, a critério do(a) gestor(a) da unidade demandante. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 10. Nos casos previstos nos §§ 8º e 9º, a participação na seleção interna fica limitada à quantidade definida no **caput** deste artigo. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

Art. 28-A. É permitida a participação do(a) servidor(a) para apenas 1 (uma) seleção interna, caso haja mais de uma seleção interna em curso. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

Parágrafo único. O(a) servidor(a) que estiver participando de uma Seleção Interna por Competências e queira pleitear vaga para outro Processo Seletivo Interno para o qual tenha registrado interesse prévio no Banco de Talentos ou para o qual não haja servidores(as) incluídos(as) poderá optar pela nova seleção, desde que

protocole pedido de desistência formal, respeitadas as regras estipuladas nos arts. 26 a 28 desta Instrução Normativa. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

Art. 28-B. Após a confirmação pelo(a) servidor(a) da participação na avaliação das competências específicas, o não comparecimento em qualquer das etapas 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 art. 7º desta Instrução Normativa, por 6 (seis) meses, contados da data do cancelamento. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

Parágrafo único. O(a) servidor(a) que não comparecer em qualquer das etapas da avaliação das competências específicas por motivo de afastamento legal ou outro motivo justificado deverá encaminhar documento comprobatório para o endereço eletrônico informado no convite. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

Art. 29. O(a) servidor(a) 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. Se não houver servidor(a) incluído(a) para a unidade demandante, todos(as) os(as) servidores(as) incluídos(as) no Banco de Talentos para outras localidades ou unidades no mesmo posto de trabalho, em caso de postos ocupados por mais de um(a) servidor(a), serão consultados(as) quanto ao interesse de participar da seleção interna, devendo os(as) interessados(as) se submeter a nova autoavaliação de competências específicas. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

Parágrafo único. Os(as) servidores(as) interessados(as) e que tiverem a sua participação deferida, conforme art. 28 desta Instrução Normativa, deverão se submeter a nova autoavaliação de competências específicas, quando se tratar de posto de trabalho ou unidade diferente das opções inicialmente cadastradas pelo(a) servidor(a). ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

## **Seção I**

### **Da Avaliação de Competências Específicas**

Art. 31. A avaliação de competências específicas tem por objetivo avaliar as competências específicas apresentadas pelos(as) servidores(as) incluídos(as) em comparação com as requeridas pela unidade demandante. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

Art. 32. A avaliação de competências específicas poderá ocorrer à distância ou em local distinto do de lotação do(a) servidor(a) participante, conforme critérios estabelecidos no comunicado de seleção interna.

Art. 33. Para participar da avaliação de competências específicas o(a) interessado(a) cientificará o(a) gestor(a) da unidade à qual está vinculado(a) mediante o preenchimento da declaração constante do [Anexo único](#) desta Instrução Normativa. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 1º Preenchida a declaração, o(a) servidor(a) enviará o documento para o endereço eletrônico informado no convite. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 2º Caso o(a) gestor(a) da unidade à qual o servidor está vinculado(a) se recuse a assinar a declaração do [Anexo único](#) desta Instrução Normativa, o(a) servidor(a) poderá cientificá-lo(a) por e-mail e enviar o aviso de recebimento para o endereço eletrônico informado no convite. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

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

Art. 34. O(A) gestor(a) 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, cuja pontuação máxima de 10 (dez) pontos será distribuída pelo(a) gestor(a) da unidade demandante. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 2º Apenas os(as) servidores(as) que apresentarem as 3 (três) melhores notas nos instrumentos avaliativos de caráter classificatório serão encaminhados(as) 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 é indispensável e tem caráter eliminatório, sendo necessariamente o último instrumento avaliativo aplicado. ([Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

§ 5º Caso haja até 3 (três) servidores(as) incluídos(as) para o posto de trabalho/unidade, o(a) gestor(a) poderá dispensar a aplicação de instrumento avaliativo de competências técnicas, com exceção da entrevista. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

Art. 35. A seleção final do(a) candidato(a) é prerrogativa do(a) gestor(a) 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(a) servidor(a) aprovado(a), observado o quantitativo de servidores(as) definido em regulamento do Tribunal.

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

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

§ 4º A unidade de origem do(a) aprovado(a) 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(as) definido para a unidade.

§ 5º A recusa do(a) gestor(a) 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(a) do Banco de Talentos prevista no § 4º do art.15;



IV - impedimento de participar de seleção interna na forma do art. 28-B desta Instrução Normativa; e [\(Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

V - indeferimento da participação na avaliação das competências específicas prevista no art. 28 desta Instrução Normativa. [\(Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

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 Processo Administrativo Eletrônico (e-PAD) com o assunto Recurso, no prazo de 3 (três) dias úteis da divulgação do ato impugnado, cabendo a decisão à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP). [\(Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

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(a) servidor(a) responsabiliza-se pela veracidade das informações prestadas em qualquer etapa dos procedimentos previstos nesta Instrução Normativa e por acompanhar a divulgação nos meios de comunicação institucionais oficiais. [\(Redação dada pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

Parágrafo único. É de inteira responsabilidade do(a) servidor(a) 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(a) servidor(a) à divulgação das informações cadastradas ao(à) gestor(a) 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(a) servidor(a) interessado(a), sem direito a ressarcimento.

Parágrafo único. O(a) servidor(a) removido(a) 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(à) servidor(a) direito à movimentação, à nomeação para cargo em comissão ou à designação para função comissionada.

Art. 43. O(a) servidor(a) movimentado(a) em virtude de Seleção Interna por Competências ficará impedido(a) 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(a) em remoção global; e
- c) nos casos de remoção a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração, conforme definido em lei.

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

Art. 44-A. Caberá ao(à) gestor(a) da unidade demandante observar os procedimentos e normativos vigentes para a designação de função comissionada, nomeação de cargo em comissão e/ou autorização para teletrabalho, quando previsto no comunicado de Seleção Interna por Competências. [\(Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021\)](#)

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

Art.45-A. A Secretaria da Escola Judicial (SEJ) poderá oferecer cursos para os(as) servidores(as) incluídos(as) no Banco de Talentos nos temas relacionados aos postos de trabalho pretendidos. ([Acrescido pela Instrução Normativa GP n. 74, de 5 de julho de 2021](#))

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