



**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
GABINETE DA PRESIDÊNCIA
DIRETORIA-GERAL
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Institui o Plano de Desenvolvimento de Sucessores do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

O DESEMBARGADOR-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o que consta do Processo Administrativo nº 4562/2022,

CONSIDERANDO o Levantamento de Governança e Gestão Públicas realizado pelo Tribunal de Contas da União, que estabeleceu o Índice de Governança de Pessoas (iGovPessoas) como parâmetro de aferição da maturidade de governança e gestão de pessoas dos órgãos da Administração Pública Federal;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 240/2016, que instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT 18ª nº 145/2016, que institui a Política de Gestão de Continuidade de Negócios no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT 18ª nº 83/2018, que instituiu o Sistema de Governança Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT 18ª nº 79/2019, que institui a Política de Governança e Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT 18ª nº 59/2021, que aprovou o Plano Estratégico 2021-2026 do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, no qual se definiu como objetivo, dentre outros, "Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional";

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT 18ª nº 133/2021, que instituiu a Política de Sucessão no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT 18ª nº 57/2022, que Estabelece as denominações, a classificação e os requisitos para o exercício, em

caráter titular ou em substituição, dos cargos em comissão e das funções comissionadas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

CONSIDERANDO a Portaria TRT 18ª SGP/SGGOVE/SGPE nº 1137/2021, que instituiu o Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – biênio 2021/2023; e

CONSIDERANDO a Portaria TRT 18ª nº 825/2020, que estabelece as Ocupações Críticas com as respectivas Atribuições Funcionais Críticas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região,

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituído o Plano de Desenvolvimento de Sucessores do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, denominado “Bem-Sucedido”.

Art. 2º O Plano de Desenvolvimento de Sucessores tem como objetivo principal formar e desenvolver potenciais sucessores(as) dos postos de trabalho críticos e/ou gerenciais das unidades administrativas e judiciárias do TRT da 18ª Região, assim definidos, respectivamente, pela Portaria TRT 18ª GP/SGGOVE/SGPe nº 825/2020 e Resolução Administrativa TRT 18ª nº 57/2022 e alterações.

Parágrafo único. Os postos de trabalho críticos e os gerenciais do TRT da 18ª Região são os relacionados nos Anexos I e II, respectivamente, desta Portaria.

Art. 3º A formação e o desenvolvimento de potenciais sucessores(as) de que trata o artigo 2º desta Portaria ocorrerão por meio da oferta de vagas em treinamentos, palestras, encontros e afins, e da criação dos Programas de que tratam os incisos I a III do artigo 7º da Resolução Administrativa TRT 18ª nº 133/2021, que instituiu a Política de Sucessão do TRT da 18ª Região, bem como, entre outras medidas, mediante:

I – indicação, pelo(a) gestor(a) do posto de trabalho crítico ou gerencial, para participação de potenciais sucessores(as) em colegiados temáticos, seja como membros titulares ou como membros suplentes;

II – indicação, pelo(a) gestor(a) do posto de trabalho crítico ou gerencial, para participação de potenciais sucessores(as) em reuniões estratégicas, a exemplo das reuniões do Comitê de Governança e Estratégia;

III – designação, pelo(a) gestor(a) do posto de trabalho crítico ou gerencial, para gerenciamento, por parte dos potenciais sucessores(as), de projetos estratégicos no âmbito do TRT da 18ª Região; e

IV – fomento, pelo(a) gestor(a) do posto de trabalho crítico ou gerencial, de *feedbacks* contínuos acerca das ações e entregas elencadas nos incisos anteriores, entre outras que entender necessárias.

Art. 4º As ações de capacitação que compreenderão os Programas de que trata o *caput* do artigo 3º desta Portaria serão contempladas, especificamente no biênio 2023/2024, por meio do Plano Anual de Capacitação – PAC e do Plano de Desenvolvimento Gerencial – PDG da Escola Judicial.

§1º Durante o biênio 2023/2024, caberá à Escola Judicial criar os Programas de que tratam os incisos I a III do artigo 7º da Resolução Administrativa TRT 18ª nº 133/2021.

§2º A partir do ano de 2025, caberá à Escola Judicial ofertar, em caráter permanente, as ações de capacitação constantes dos Programas criados nos moldes do parágrafo anterior.

Art. 5º A priorização das ações de capacitação de que trata o artigo 4º desta Portaria deverá ser estabelecida na seguinte ordem, respeitadas as possibilidades, inclusive orçamentárias, para oferta dos treinamentos:

I – postos de trabalho críticos, conforme definidos pela Portaria TRT 18ª GP/SGGOVE/SGPe nº 825/2020 e elencados no Anexo I desta Portaria;

II – cargos em comissão gerenciais, conforme definidos pela Resolução Administrativa TRT 18ª nº 57/2022 e elencados no Anexo II desta Portaria; e

III – funções comissionadas gerenciais, conforme definidos pela Resolução Administrativa TRT 18ª nº 57/2022 e elencados no Anexo II desta Portaria.

Art. 6º O(A) gestor(a) do posto de trabalho crítico e/ou gerencial, com o apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas, deverá estabelecer Programa de Orientações Individuais ao(s) Potencial(is) Sucessor(es), englobando as ações elencadas no artigo 3º desta Portaria, bem como aquelas descritas no §1º do art. 11 da Resolução Administrativa TRT 18ª nº 133/2021.

Art. 7º O(A) gestor(a) do posto de trabalho crítico e/ou gerencial deverá, bianualmente, no início de cada nova gestão administrativa, em processo administrativo gerenciado pela Secretaria de Gestão de Pessoas, indicar os nomes de dois(duas) potenciais sucessores(as), a fim de que aquela Secretaria possa estabelecer mecanismos de acompanhamento e monitoramento da correspondente formação e desenvolvimento, nos moldes do artigo 13 da RA TRT 18ª Nº 133/2021.

§1º Os(As) potenciais sucessores(as) indicados(as) conforme o *caput* deverão ter suas matrizes de competências atualizadas bianualmente, por meio do Programa de Gestão por Competências – PROGECOM, conforme preconizado na Portaria TRT 18ª GP/SGPe nº 1251/2020, que estabelece o processo de Gestão por

Competências do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

§2º A Secretaria de Gestão de Pessoas deverá, bianualmente, realizar as avaliações de competências dos(as) potenciais sucessores(as) indicados(as) conforme o *caput*, por meio do Programa de Gestão por Competências – PROGECOM.

§3º À Escola Judicial caberá utilizar-se das lacunas de competências geradas por meio das avaliações de que trata o parágrafo segundo, visando à formatação dos Programas de que tratam os incisos I a III do artigo 7º da Resolução Administrativa TRT 18ª nº 133/2021.

Art. 8º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas o gerenciamento do Plano de Desenvolvimento de Sucessores, incluindo o monitoramento da participação dos(as) potenciais sucessores(as) nas ações elencadas nos artigos 3º e 4º desta Portaria.

Art. 9º Cabe à Escola Judicial a regulamentação, criação, coordenação e oferta dos Programas de Sucessão elencados nos incisos I a III do artigo 7º da Resolução Administrativa TRT 18ª nº 133/2021.

Art. 10. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

(assinado eletronicamente)
GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO
Desembargador-Presidente
TRT da 18ª Região

A N E X O I

**POSTOS DE TRABALHO CRÍTICOS POR EIXOS TEMÁTICOS
CONFORME PORTARIA TRT 18ª GP/SGGOVE/SGPE Nº 825/2020
(sujeitos a eventuais alterações)**

EIXO JUDICIÁRIO
Assistente de Juiz do Trabalho/ Desembargador do Trabalho
Assessor de Desembargador do Trabalho
Secretário-Geral Judiciário
Secretário-Geral da Presidência
Secretário-Geral de Governança e Gestão Estratégica
Calculista
Diretor da Secretaria da Corregedoria Regional
Diretor de Secretaria de Vara do Trabalho
Diretor da Coordenadoria de Apoio às Turmas/Pleno
Chefe da Seção de Acompanhamento de Dados do 1º e 2º Graus
Diretor da Divisão de Requisitórios Judiciais
Diretor da Coordenadoria de Cerimonial

EIXO CONTRATAÇÕES
Diretor-Geral
Diretor da Secretaria de Licitações e Contratos
Diretor da Secretaria de Orçamento e Finanças
Diretor da Divisão de Engenharia Civil
Assessor Chefe III da Assessoria Jurídica da Administração
Diretor da Divisão de Execução de Procedimentos Licitatórios
Diretor da Divisão de Engenharia Elétrica

Diretor da Divisão de Administração Orçamentária e Financeira

EIXO TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
Diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação
Administrador de Data Center e Redes
Administrador de Servidores de Aplicação
Administrador de Banco de Dados

EIXO PESSOAS
Diretor da Coordenadoria de Pagamento de Pessoal
Diretor da Divisão de Legislação de Pessoal
Chefe da Seção de Aposentadoria
Diretor da Coordenadoria de Informações Funcionais
Diretor da Divisão de Gestão de Magistrados
Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas

PROCESSOS CRÍTICOS E TEMAS OBRIGATÓRIOS

RESOLUÇÃO CSJT Nº 296, DE 25 DE JUNHO DE 2021

(sujeitos a eventuais alterações)

ÁREA ADMINISTRATIVA
Administração-Geral (área administrativa): licitação e contratos; pregões; compras diretas; controle patrimonial; gestão e fiscalização de contratos, em especial de terceirização; obras e controle interno; gestão de manutenção e serviços.
Gestão de Pessoas: seleção, ingresso e lotação de servidores; acompanhamento e desenvolvimento de servidores; desenvolvimento organizacional e de pessoas; legislação de pessoal; formação e capacitação; pagamento de pessoal; benefícios; informações funcionais; e certificação digital.
Governança e Gestão Estratégica: estatística, acessibilidade; sustentabilidade; gestão de processos, gestão de projetos, gestão de riscos, integridade.
Tecnologia da Informação e Comunicação: governança de TIC, segurança da informação, desenvolvimento, infraestrutura, atendimento, gestão de processos, gestão de projetos.
Auditoria Interna

Comunicação Social
Orçamento: gestão orçamentária, conformidade contábil, planejamento.
Segurança Institucional: segurança, transporte, inteligência.
Saúde

ÁREA JUDICIÁRIA
Centros de inteligência: gestão de precedentes, gestão de ações coletivas.
NUPEMEC e CEJUSCs
Pesquisa Patrimonial
Execução da Fazenda Pública
Documentação
Gestão Documental
Gestão da Memória
Biblioteca

ANEXO II
POSTOS DE TRABALHO GERENCIAIS
CONFORME RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT 18ª Nº 57/2022
(sujeitos a eventuais alterações)

CARGOS EM COMISSÃO DE NATUREZA GERENCIAL/DIREÇÃO

DENOMINAÇÃO	NÍVEL
Diretor(a)-Geral	CJ-4
Secretário(a)-Geral da Presidência	CJ-4
Secretário(a)-Geral de Governança	CJ-4
Secretário(a)-Geral Judiciário	CJ-4
Secretário(a)-Executivo(a) III	CJ-3
Diretor(a) Geral Adjunto	CJ-3
Diretor(a) de Secretaria	CJ-3
Secretário da Escola Judicial	CJ-3
Assessor(a)- Chefe III	CJ-3
Diretor(a) de Coordenadoria	CJ-2
Ouvidor-Auxiliar	CJ-2
Assessor(a)- Chefe II	CJ-2
Secretário(a)-Executivo(a) I	CJ-1
Diretor(a) do CEJUSC Digital	CJ-1
Diretor(a) de Divisão	CJ-1
Diretor(a) de Posto Avançado	CJ-1

Assessor Chefe I	CJ-1

FUNÇÕES COMISSIONADAS DE NATUREZA GERENCIAL

DENOMINAÇÃO	NÍVEL
Chefe de Núcleo	FC-6
Chefe de Seção	FC-5
Chefe de CEJUSC	FC-4

Goiânia, 7 de março de 2023.
[assinado eletronicamente]

GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO

DESEMBARGADOR DO TRABALHO