

**PORTARIA TRT 18ª GP/SGPe Nº 1251/2020**



**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA**

*\*Texto atualizado até as alterações promovidas pela Portaria TRT 18ª GP/SGPe Nº 128/2021.*

Estabelece o processo de Gestão por Competências 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 e tendo em vista o que consta dos Processos Administrativos Nº 11132/2019 e 11900/2019,

**CONSIDERANDO** que a melhoria da gestão de pessoas é um dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Judiciário 2020, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ);

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

**CONSIDERANDO** a Resolução CSJT Nº 229/2018, que dispôs sobre as diretrizes para o desdobramento do objetivo estratégico “Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida”, do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020;

**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 instituiu a Política de Governança e Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

**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,

## **RESOLVE:**

Art. 1º Estabelecer o processo de Gestão por Competências no âmbito do TRT 18ª Região, conforme anexo a esta Portaria.

Art. 2º Para os fins desta Portaria, considera-se:

I – gestão por competências: modelo de gestão de pessoas que envolve vários subsistemas (gerenciamento de perfis profissionais, desenvolvimento por competências, banco de talentos e seleção por competências) e é orientado para o aproveitamento das competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) necessárias ao exercício das atividades, visando ao alcance dos objetivos organizacionais;

II – competências estratégicas: eleitas como essenciais para todos os postos de trabalho da organização;

III – competências táticas: eleitas como essenciais para todos os postos de trabalho de natureza gerencial;

IV – competências operacionais: eleitas individualmente segundo as características de cada posto de trabalho;

V – competências comportamentais: conjunto de atitudes necessárias à execução das atividades do posto de trabalho;

VI – competências técnicas: conjunto de conhecimentos e habilidades necessários à execução das atividades do posto de trabalho;

VII – matriz de competências: documento que contém as especificações (atribuições, requisitos, competências, entregas técnicas e comportamentais) de cada posto de trabalho da organização com os critérios a serem exigidos dos atuais e futuros ocupantes;

VIII – avaliação por competências: autoavaliação e avaliação pelo superior hierárquico quanto ao nível de entrega apresentado pelo servidor nas competências requeridas para o posto de trabalho;

IX – lacuna de competências: diferença entre o perfil profissional apresentado (real) pelo servidor e o perfil profissional requerido (ideal) para o exercício das atribuições do posto de trabalho.

Art. 3º O fluxo do processo de gestão por competências está descrito na forma do Anexo I a esta Portaria e deverá ser revisado anualmente pela

Secretaria de Gestão de Pessoas.

Parágrafo Único. As Matrizes de Competências deverão ser revisadas bianualmente, no início de cada gestão, e publicadas em campo específico constante da intranet do TRT 18ª Região.

~~Art. 4º O processo de gestão por competências deverá ser gerenciado por meio do Programa de Gestão por Competências adotado pela Justiça do Trabalho.~~

Art. 4º O processo de gestão por competências deverá ser gerenciado por meio do Programa de Gestão por Competências adotado pela Justiça do Trabalho – PROGECOM. (Artigo alterado pela Portaria TRT 18ª GP/SGPe Nº 128/2021)

Art. 5º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas a coordenação das ações constantes do processo de gestão por competências.

§ 1º Para o cumprimento do contido no caput, a Secretaria de Gestão de Pessoas poderá conduzir projetos-pilotos no âmbito das unidades administrativas e judiciárias do TRT 18ª REGIÃO. (Parágrafo acrescentado pela Portaria TRT 18ª GP/SGPe Nº 128/2021)

§ 2º As unidades administrativas e judiciárias que tiverem seus projetos-pilotos concluídos deverão, a partir do ano subsequente, no período entre 1º de agosto e 30 de setembro, revisar suas matrizes de competências e realizar a avaliação das competências de, no mínimo, 90% dos servidores. (Parágrafo acrescentado pela Portaria TRT 18ª GP/SGPe Nº 128/2021)

§ 3º As unidades administrativas e judiciárias que tiverem seus projetos-pilotos concluídos deverão encaminhar à Escola Judicial, até 1º de novembro de cada ano, relatório contendo as lacunas de competências geradas nos ciclos avaliativos. (Parágrafo acrescentado pela Portaria TRT 18ª GP/SGPe Nº 128/2021)

§ 4º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas encaminhar à Secretaria-Geral de Governança e Estratégia, até 1º de dezembro de cada ano, relatório contendo os percentuais de participação das unidades que tiverem seus projetos-pilotos concluídos. (Parágrafo acrescentado pela Portaria TRT 18ª GP/SGPe Nº 128/2021)

Art. 6º O processo de gestão por competências poderá sofrer alterações, na medida da evolução de sua maturidade no TRT 18ª Região.

Art. 7º Fica revogada a Portaria TRT 18ª GP/DG/SGPe Nº 81/2014.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

*(Assinado eletronicamente)*

**PAULO PIMENTA**

Desembargador- Presidente  
TRT da 18ª Região