PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
TRIBUNAL PLENO

Institui a Política de Seleção e Avaliação de Desempenho dos membros da alta administração no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

CERTIFICO que o Pleno do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão administrativa ordinária virtual realizada no período de 4 a 7 de outubro de 2022, sob a presidência do Excelentíssimo Desembargador Daniel Viana Júnior (Presidente do Tribunal), com a participação do Excelentíssimo Procurador do Trabalho Alpiniano do Prado Lopes (Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região), tendo em vista o que consta do Processo Administrativo SisDoc nº 4000/2022 (MA 95/2022), PJe - PA 0010994-95.2022.5.18.0000,

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 as diretrizes do Levantamento de Governança e Gestão Públicas (ciclo 2021) do Tribunal de Contas da União, especificamente os questionamentos sobre a escolha e avaliação de desempenho dos membros da alta administração, assim entendido o conjunto de gestores com poderes de direção, como é o caso dos presidentes, diretores-gerais e secretários de tribunais, consoante a NBR ABNT ISO/IEC 38500:2009;

CONSIDERANDO os objetivos estratégicos de “Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica” e de “Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional”, contidos no Plano Estratégico 2021-2026, do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

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

CONSIDERANDO o Programa de Integridade do TRT da 18ª Região;

CONSIDERANDO a Resolução Administrativa TRT 18ª nº 124/2017, que aprovou o Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região,

RESOLVEU, por unanimidade, aprovar a Política de Seleção e Avaliação

Documento juntado por DANIEL SIQUEIRA SOARES e protocolado em 07/10/2022 17:38:12h. Protocolo nº 4000/2022.

Biblioteca Digital

de Desempenho dos membros da alta administração do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituída a Política de Seleção e Avaliação dos membros da alta administração do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

CAPÍTULO II
DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E DIRETRIZES GERAIS

Art. 2º A Política de Seleção e Avaliação dos membros da alta administração do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região tem como objetivos:

I – aprimorar a governança e a gestão de pessoas;

II – melhorar a tomada de decisões;

III – fortalecer a meritocracia.

Art. 3º A Política de Seleção e Avaliação de Desempenho dos membros da alta administração rege-se pelos princípios da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da eficiência, da integridade, da confiabilidade, da probidade administrativa, da motivação, da prestação de contas e responsabilidade, da transparência, do interesse público e pelos demais princípios constitucionais e legais e atos normativos correlatos.

Art. 4º A Seleção e a Avaliação de Desempenho dos membros da alta administração devem observar as seguintes diretrizes:

I – transparência dos procedimentos e dos resultados;

II – fomento à integridade;

III – estímulo à inovação e à gestão do conhecimento;

IV – promoção da meritocracia e da profissionalização, por meio da gestão por competência.

CAPÍTULO III
DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Art. 5º A alta administração é composta pelos seguintes membros, cujas competências administrativas estão descritas no Regimento Interno e no Regulamento Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região:

I – desembargador-presidente;

II – desembargador vice-presidente e corregedor;

III – desembargador-ouvidor;

IV – secretário-geral da presidência;

V – diretor-geral;

Documento juntado por DANIEL SIQUEIRA SOARES e protocolado em 07/10/2022 17:38:12h. Protocolo nº 4000/2022.

Biblioteca Digital

VI – secretário-geral judiciário;

VII – secretário-geral de governança e estratégia.

Parágrafo único. O desembargador-presidente, o desembargador vice-presidente e corregedor, bem como o desembargador-ouvidor, em razão da natureza do cargo, são regidos por normativos específicos e, por isso, possuem critérios próprios para seleção e avaliação de desempenho.

CAPÍTULO IV
DA SELEÇÃO DOS MEMBROS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Seção I
Da Seleção do Desembargador-Presidente, do Desembargador Vice-Presidente e Corregedor e do Desembargador-Ouvidor

Art. 6º As regras e critérios para seleção do presidente e do vice-presidente do Tribunal, bem como do desembargador-ouvidor, estão descritos no capítulo II do Título II e no Título VIII, respectivamente, do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Seção II
Da Seleção dos Secretários-Gerais e do Diretor-Geral

Art. 7º São competências necessárias aos secretários-gerais e ao diretor-geral:

I - liderança;

II - visão estratégica;

III - gestão de mudanças;

IV - gestão de conflitos;

V - competências gerenciais gerais;

VI - capacidade de análise e de síntese;

VII - comunicação e interação;

VIII - flexibilidade e adaptabilidade;

IX - habilidades no uso de tecnologia da informação.

Art. 8º Constituem critérios gerais para seleção dos secretários-gerais e do diretor-geral:

I - as exigências previstas no Título XI do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região;

II - comprovar não incidir nas vedações estabelecidas na Resolução nº 156/2012 do CNJ por meio da apresentação, no momento da seleção, das certidões ou declarações negativas previstas no mencionado normativo;

III - ter perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo para o qual tenha sido indicado;

Documento juntado por DANIEL SIQUEIRA SOARES e protocolado em 07/10/2022 17:38:12h. Protocolo nº 4000/2022.

Biblioteca Digital

IV - não ter sofrido penalidade administrativa de suspensão nos últimos cinco anos;

V - ter obtido índice igual ou superior a oitenta por cento na última avaliação de desempenho ou o mínimo de oitenta por cento de suas competências estratégicas e táticas desenvolvidas no processo de avaliação por competências, caso seja passível de uma ou outra avaliação.

Art. 9º Constituem critérios específicos (capacidade gerencial e técnica) para seleção dos secretários-gerais e do diretor-geral:

I - ter exercido, por no mínimo três anos (contínuos ou não), cargo em comissão ou função comissionada com atribuições gerenciais em órgãos públicos, cargo de gestão na iniciativa privada, ou cargo de Assessor de Desembargador;

II - ter participado de eventos de capacitação gerencial nos últimos dois anos com carga horária mínima de sessenta horas;

Parágrafo único. O(A) servidor(a) que, na data da nomeação para o cargo, não preencher o requisito previsto no inciso II, deverá fazê-lo no prazo máximo de seis meses.

Art. 10. Para contribuir com o processo de seleção, a área de gestão de pessoas poderá providenciar a atualização de perfis profissionais (matrizes de competência) a cada dois anos, no mínimo, e a sua divulgação interna, bem como a manutenção de banco de talentos.

CAPÍTULO V
DA AVALIAÇÃO DOS MEMBROS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO

Art. 11. A Avaliação Geral de Desempenho dos membros da alta administração será realizada de acordo com as definições abaixo:

I - A alta administração do Tribunal será avaliada conforme requisitos previstos no Anexo I - Avaliação de Desempenho Global e o resultado será apresentado ao Comitê de Governança e Gestão Participativa - CGOV;

II - Todos os membros da alta administração responderão questionário de autoavaliação, de acordo com o Anexo II;

III - Os titulares dos cargos de diretor-geral e secretários-gerais, além de contribuírem com o resultado da Avaliação de Desempenho Global, serão avaliados individualmente pelo(a) Presidente do Tribunal por meio da Avaliação de Desempenho Individual, conforme Anexo II.

Parágrafo único. A Avaliação Geral de Desempenho dos membros da alta administração será realizada anualmente, no mês de janeiro, com os dados relativos ao ano anterior.

Art. 12. O resultado da Avaliação Geral de Desempenho dos membros da alta administração será obtido conforme o disposto abaixo:

I - O resultado da Avaliação Geral de Desempenho do(a) presidente, do(a) vice-presidente e do(a) ouvidor(a) corresponderá à média das pontuações obtidas na Avaliação de Desempenho Global e na autoavaliação.

II - O resultado da Avaliação Geral de Desempenho dos titulares dos

Documento juntado por DANIEL SIQUEIRA SOARES e protocolado em 07/10/2022 17:38:12h. Protocolo nº 4000/2022.

Biblioteca Digital

cargos de diretor-geral e secretários-gerais corresponderá à média das pontuações obtidas na Avaliação de Desempenho Global, na autoavaliação e na Avaliação de Desempenho Individual.

Parágrafo único. Para o cômputo das notas da Avaliação de Desempenho Global, os resultados do Índice integrado de governança e gestão públicas - IGG e da Pesquisa de Clima Organizacional e Engajamento serão repetidos no ano em que não forem realizados.

Art. 13. Os resultados das Avaliações de Desempenho (Geral, Global, Autoavaliação e Individual) corresponderão a:

I - Gestão Insatisfatória, em caso de pontuação total de 0 a 50;

II - Gestão Regular, em caso de pontuação total de 51 a 65;

III - Gestão Satisfatória, em caso de pontuação total de 66 a 80;

IV - Gestão Otimizada, em caso de pontuação total de 81 a 100.

Art. 14. Os titulares dos cargos de diretor-geral e secretários-gerais que não atingirem sessenta e seis por cento da nota máxima em qualquer uma das avaliações (Avaliação Geral de Desempenho, Avaliação de Desempenho Global, Avaliação de Desempenho Individual ou Autoavaliação) deverão elaborar/participar de um plano de ação.

Art. 15. Compete à Secretaria-Geral da Presidência, com o auxílio da Secretaria-Geral de Governança e Estratégia, a operacionalização do processo de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. Casos omissos serão resolvidos pelo (a) Desembargador (a)-Presidente.

Art. 17. Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

Parágrafo único. O disposto nos artigos 7º ao 10 entra em vigor a partir de fevereiro de 2023.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Goiânia, 7 de outubro de 2022.

(*assinado eletronicamente*)
Gustavo da Costa Seixas
Secretário-Geral da Presidência
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Documento juntado por DANIEL SIQUEIRA SOARES e protocolado em 07/10/2022 17:38:12h. Protocolo nº 4000/2022.

Biblioteca Digital

ANEXO I

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO GLOBAL

Requisito 1	**Índice de atendimento às Recomendações da Corregedoria-Geral da JT**					**Como medir**	**Resultado**	**Pontuação**
Percentual	até 20%	21 a 39%	40 a 59%	60 a 89%	acima de 90%	(nºde Recomendações atendidas / nº de Recomendações) x 100		
Pontuação	3	6	9	12	15			
Requisito 2	**Índice integrado de governança e gestão públicas - IGG (TCU)**					**Como medir**	**Resultado**	**Pontuação**
Percentual	0 a 14,9%	15 a 39,9%	40 a 69,9%	70 a 100%		Resultado TCU		
Pontuação	5	10	15	20				
Requisito 3	**Percentual de cumprimento das metas do Plano Estratégico**					**Como medir**	**Resultado**	**Pontuação**
Percentual	até 20%	21 a 39%	40 a 59%	60 a 89%	acima de 90%	(nº de metas alcançadas/nº de metas fixadas) x 100		
Pontuação	7	14	21	28	35			
Requisito 4	**Percentual de cumprimento das metas do Plano de Logística Sustentável**					**Como medir**	**Resultado**	**Pontuação**
Percentual	até 20%	21 a 39%	40 a 59%	60 a 89%	acima de 90%	(nº de metas alcançadas/nº de metas fixadas) x 100		
Pontuação	3	6	9	12	15			
Requisito 5	**Índice de qualidade de vida no trabalho**					**Como medir**	**Resultado**	**Pontuação**
Percentual	até 39%	40 a 49%	50 a 69%	70 a 79%	80 a 100%	Índice obtido na Pesquisa de Clima Organizacional		
Pontuação	3	6	9	12	15			

Documento juntado por DANIEL SIQUEIRA SOARES e protocolado em 07/10/2022 17:38:12h. Protocolo nº 4000/2022.

Biblioteca Digital

ANEXO II

QUESTIONÁRIO DE AUTOAVALIAÇÃO E DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Considere o quanto esse comportamento é frequente, escrevendo a nota mais adequada dentro da coluna correspondente

** Para subsidiar a avaliação de alguns quesitos, a última pesquisa de clima organizacional realizada na unidade pode ser consultada.*

Quesito	Não apresenta ou apresenta poucas vezes (0 a 2)	Apresenta algumas vezes (3 a 5)	Apresenta muitas vezes (6 a 8)	Apresenta quase todas as vezes ou todas as vezes (9 a 10)
Trabalha de modo regular em situações rotineiras e agiliza o ritmo de trabalho em situações excepcionais.				
Procura conhecer todo o Tribunal, inteirando-se de sua estrutura, funcionamento e instrumentos normativos.				
Procura se atualizar no que diz respeito a suas atribuições, capacitando-se para melhor desempenhá-las.				
Apresenta soluções de modo a atender aos objetivos institucionais, analisando riscos e oportunidades de todas as alternativas possíveis para a tomada de decisão.				
Participa das atividades conjuntas da alta administração, compartilhando informações importantes para a realização dos objetivos institucionais.				
Incentiva e auxilia os pares na obtenção de resultados relevantes.				
Adota medidas necessárias para solucionar situações críticas, apresentando equilíbrio emocional.				
Administra conflitos de modo a facilitar a obtenção de solução satisfatória para os envolvidos.				
Procura identificar e atender as necessidades e expectativas de seus clientes internos e externos.				
Adota mudanças, propõe formas de trabalho mais eficazes e ajuda a gerir o impacto emocional da mudança na equipe.				

Goiânia, 7 de outubro de 2022.
[assinado eletronicamente]

GUSTAVO DA COSTA SEIXAS

SECRETARIO-GERAL DA PRESIDENCIA CJ-4

Documento juntado por DANIEL SIQUEIRA SOARES e protocolado em 07/10/2022 17:38:12h. Protocolo nº 4000/2022.

Biblioteca Digital