



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA
8ª REGIÃO

RELATÓRIO CONSOLIDADO DE IDENTIFICAÇÃO DAS OCUPAÇÕES CRÍTICAS DA ÁREA JUDICIÁRIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

 **TRT-8ª REGIÃO**
Pará e Amapá

2019



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
segep@trt8.jus.br - (91) 3342-6717

**RELATÓRIO CONSOLIDADO DE IDENTIFICAÇÃO
DAS OCUPAÇÕES CRÍTICAS DA ÁREA
JUDICIÁRIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 8ª REGIÃO**

Belém - Pará
Agosto/2019



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
segep@trt8.jus.br - (91) 3342-6717

RELATÓRIO CONSOLIDADO DE IDENTIFICAÇÃO DAS OCUPAÇÕES CRÍTICAS DA ÁREA JUDICIÁRIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

COORDENAÇÃO

Helaine Cunha de Carvalho
Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas

Gizele do Socorro Souza Lima Fernandes
Assessora-Chefe de Desenvolvimento de Pessoas

ELABORAÇÃO

Carolyne Soares de Castro do Amaral
Assistente do Programa de Competências

Maria Helena Tavares da Silva Guerra
Assistente de Governança e Planejamento em Gestão de Pessoas

Thiago Rodrigues Reis
Analista Judiciário, Área Administrativa

APOIO

Ursula Custódio Gomes
Analista Judiciária, Área Apoio Especializado, Especialidade
Psicologia

AGRADECIMENTOS

Ao Tribunal Regional do Trabalho da
12ª Região, responsável pelo
desenvolvimento da metodologia que
serviu de base para a realização
deste trabalho.

Ao Grupo de Trabalho, composto por
magistrados e servidores das áreas
judiciária e administrativa, que
contribuiu com seu vasto
conhecimento e experiência para o
desenvolvimento deste projeto.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
segep@trt8.jus.br - (91) 3342-6717

APRESENTAÇÃO

O presente relatório de identificação das ocupações críticas técnicas e gerenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região é resultado da análise e consolidação dos dados obtidos a partir do trabalho realizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas em colaboração com Grupo de Trabalho, composto por magistrados e servidores selecionados em razão do vasto conhecimento e experiência nas unidades da área judiciária desta Justiça.

As informações apresentadas a seguir serão fundamentais para subsidiar o desenvolvimento de planos de sucessão para as ocupações consideradas críticas, por meio da execução de ações educacionais que visem assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para o provimento de cargos e funções comissionadas que possuam dificuldade de reposição, mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia, e que impactam diretamente no alcance das metas e objetivos estratégicos do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
segep@trt8.jus.br - (91) 3342-6717

IDENTIFICAÇÃO DAS OCUPAÇÕES CRÍTICAS DA ÁREA JUDICIÁRIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

1. INTRODUÇÃO

A Administração Pública enfrenta desafios complexos, que exigem o desenvolvimento constante da capacidade de administrar bem, principalmente, seus recursos humanos.

Observa-se que, na Justiça do Trabalho, são as pessoas (magistrados, servidores e colaboradores) que contribuem para a efetiva prestação jurisdicional, realizando um trabalho essencialmente intelectual, motivo pelo qual o maior ativo dos Tribunais está na sua equipe e no conhecimento que elas possuem.

Desta forma, com o objetivo de prestar serviços no nível de qualidade exigido pela sociedade, o planejamento da força de trabalho torna-se imprescindível, em um contexto de aumento crescente das aposentadorias, de dificuldade de recomposição dos quadros de lotação e de desafios relacionados à retenção de talentos.

Assim, a preparação e o desenvolvimento contínuo dos servidores contribuem para a valorização, a multiplicação e a disseminação de conhecimentos dentro das organizações, fortalecendo as equipes, o trabalho criativo e a inovação. Portanto, alinhado ao Programa de Gestão por Competências, a identificação das ocupações críticas torna-se subsídio para o desenvolvimento de uma Política de Sucessão, com o intuito de trabalhar a formação de potenciais sucessores, o que contribuirá para a consecução dos objetivos estratégicos, o fomento da cultura da capacitação e do autodesenvolvimento, a redução dos riscos inerentes à descontinuidade da gestão por ocasião de vacâncias, bem como o fortalecimento da meritocracia.

Nesse contexto, com o objetivo de implantar boas práticas e de contribuir para o desenvolvimento da força de trabalho, o Tribunal de Contas da União (TCU) realiza anualmente Levantamentos de Governança Pública que medem a capacidade de governança e de gestão das organizações públicas federais ao aferir o nível de implementação de boas práticas de liderança, estratégia, *accountability*, governança, gestão de TI, gestão de pessoas e de contratações. De forma integrada, as referidas práticas



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
segep@trt8.jus.br - (91) 3342-6717

demonstram a capacidade da organização de administrar bem os seus recursos para gerar resultados e efetividade na prestação de serviços. Também é responsável por identificar os pontos mais vulneráveis da nossa Administração, a fim de induzir melhorias nessas áreas e subsidiar a excelência da atuação institucional.

Posto isto, esclarece-se que o TCU define governança de pessoas como sendo o conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento de gestão de pessoas para garantir que esse recurso agregue valor ao negócio da organização. Já a gestão de pessoas corresponde ao conjunto de práticas gerenciais e organizacionais que visam a estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores com a organização, além de favorecer o alcance dos resultados organizacionais.

Sendo assim, "*Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados*" consta entre as boas práticas de gestão de pessoas avaliadas pelo referido levantamento, por meio da identificação das ocupações críticas, da existência de política de sucessão, da elaboração de plano de sucessão e da execução de ações educacionais para assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas.

Nesse aspecto, o TCU conceitua ocupações críticas ou *key positions* (posições-chaves) como aquelas que possuem dificuldade de reposição, mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia, influenciando diretamente no resultado dos negócios da organização. Não se tratam necessariamente de posições elevadas hierarquicamente, pois o desempenho inadequado das atividades destas ocupações pode colocar em risco o funcionamento da organização. Em outras palavras, são as posições que, se ficassem vagas, precisariam ser ocupadas quase que imediatamente para assegurar a continuidade do bom desempenho da organização.

Acrescenta-se que, a identificação das ocupações críticas também é exigida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho na Resolução 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 Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020.

Conforme determinado pelo referido Conselho, este Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região elaborou o Plano



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
segep@trt8.jus.br - (91) 3342-6717

de Contribuição de Gestão de Pessoas (Portaria PRESI nº381/2019), com a finalidade de desdobrar os objetivos estratégicos em táticos e operacionais, dando suporte ao alcance dos resultados pretendidos em nível estratégico, por meio da definição das iniciativas e produtos que devem ser entregues no biênio 2019-2020, entre eles, a identificação das ocupações críticas técnicas e gerenciais.

Diante do exposto, o presente trabalho tem como finalidade fornecer informações para subsidiar o desenvolvimento de planos de sucessão para as ocupações consideradas críticas, por meio de um conjunto integrado de ações voltadas à aplicação e ao desenvolvimento de conhecimentos com a finalidade de assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para prover os cargos e funções comissionadas críticos do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

2. METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi a desenvolvida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, adaptada para a aplicação nesta Corte.

Primeiramente, a Secretaria de Gestão de Pessoas promoveu uma reunião estruturada com o Grupo de Trabalho, iniciando pelo alinhamento dos principais conceitos e definição de parâmetros, e, após as discussões, os participantes preencheram questionário eletrônico, no qual puderam analisar todos os cargos e funções da área judiciária dentro dos critérios definidos pelo Tribunal de Contas da União.

A reunião também foi transmitida por meio de videoconferência para permitir a participação de servidor, ocupante do cargo em comissão de Diretor de Secretaria, lotado na cidade de Macapá - Amapá.

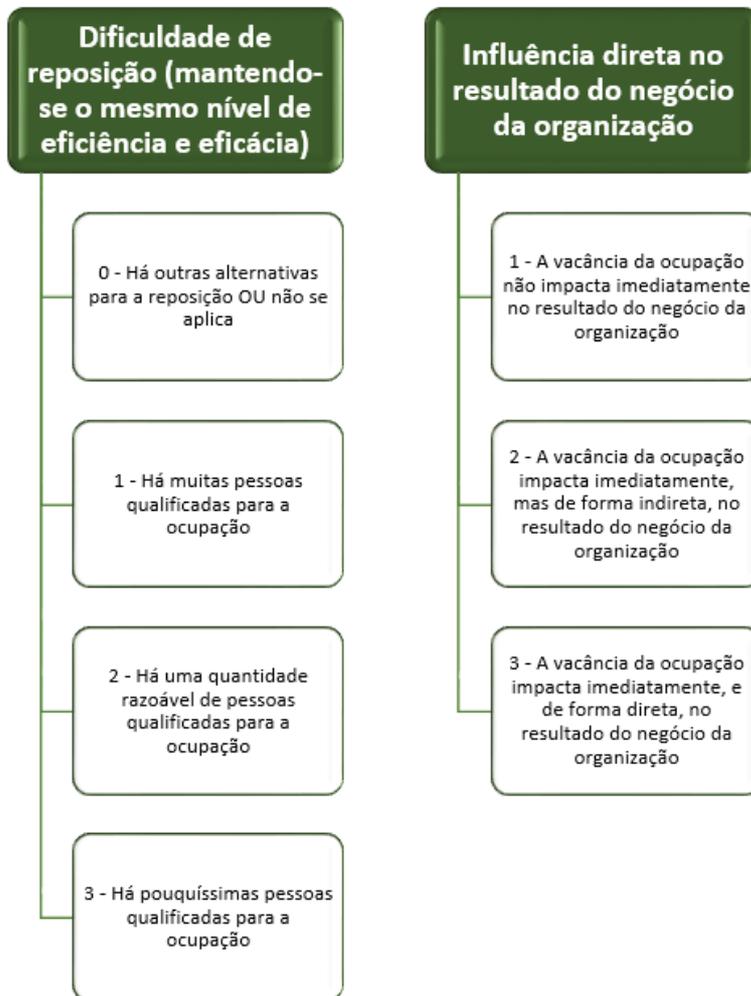
O referido grupo de trabalho foi composto por 17 (dezesete) membros, entre magistrados e servidores, representantes das áreas judiciária e administrativa, selecionados em razão do nível de conhecimento da organização e da experiência profissional.

Informa-se que os membros do grupo de trabalho que não puderam comparecer à reunião, preencheram igualmente o questionário eletrônico, por meio de link encaminhado via mensagem eletrônica, após leitura do



material de apoio, contendo os principais conceitos sobre ocupações críticas.

O questionário foi elaborado de modo que os participantes pudessem analisar individualmente os cargos e funções comissionados da área judiciária, separados em blocos, em relação à dificuldade de reposição (mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia) e à influência direta no resultado do negócio da organização, respondendo de acordo com os critérios apresentados na escala a seguir:



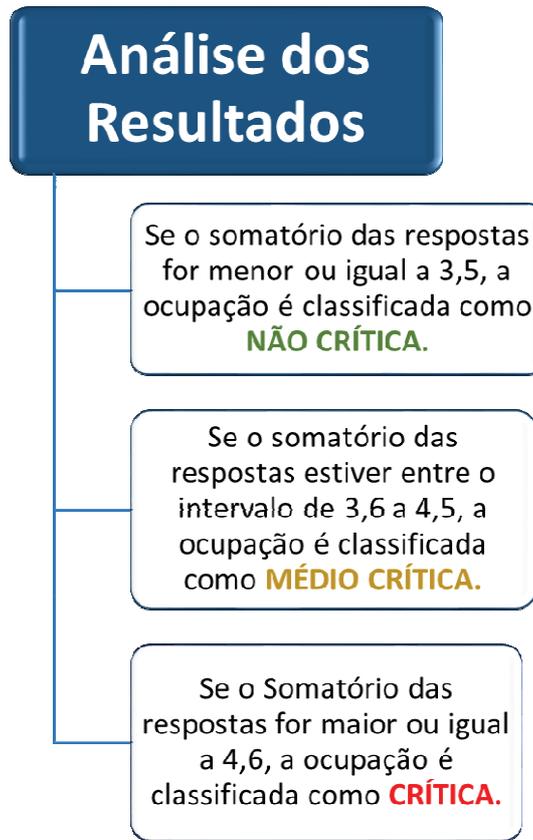
Assim, conforme a metodologia adotada, o conceito do Tribunal de Contas da União foi traduzido em respostas que refletem e pontuam de acordo com os três níveis de criticidade: baixo (0/1), médio (2) e alto (3) para cada pergunta.

Primeiramente, calculou-se a média aritmética simples das 17 respostas para a pergunta "Dificuldade de



reposição mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia" e a média aritmética simples das demais 17 respostas sobre a "Influência direta nos resultados da organização", para cada cargo em comissão e função comissionada. Em seguida, as médias foram somadas e arredondadas para duas casas decimais.

Desta maneira, após o arredondamento das médias, as ocupações foram classificadas em: não crítica, médio crítica e crítica, conforme regra abaixo:



Ressalta-se que, a utilização da metodologia reduz a subjetividade existente na análise e preenchimento do questionário, pois todas as ocupações da área judiciária foram analisadas pelo mesmo grupo, após o alinhamento do conceito e da definição dos parâmetros.

3. RESULTADOS

A análise e o somatório das respostas permitiram classificar os cargos em comissão e funções comissionadas da área judiciária deste Tribunal em três níveis: crítica, médio crítica e não crítica, conforme tabela abaixo:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
segep@trt8.jus.br - (91) 3342-6717



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

IDENTIFICAÇÃO DAS OCUPAÇÕES CRÍTICAS - ÁREA JUDICIÁRIA

Cargos	Avaliação
Assessor de Gabinete (CJ-3)	Crítica
Assistente de Juiz Substituto (FC-5)	Crítica
Assistente de Juiz Titular (FC-5)	Crítica
Calculista (FC-4)	Crítica
Chefe da Divisão da Central de Atendimento de Belem (CJ-1)	Crítica
Chefe da Divisão de Cálculos e Liquidações (CJ-1)	Crítica
Chefe da Divisão de Execução, Mandados, Pesquisa e Leilão (CJ-1)	Crítica
Chefe da Divisão de Precatórios (CJ-1)	Crítica
Chefe do Núcleo de Apoio ao Processo Judicial Eletrônico (FC-6)	Crítica
Chefe do Núcleo de Pesquisa e Informação (FC-6)	Crítica
Chefe do Núcleo Permanente de Mediação e Conciliação (FC-6)	Crítica
Diretor de Secretaria (CJ-3)	Crítica
Secretário da Corregedoria Regional (CJ-3)	Crítica
Secretário de Audiência (FC-4)	Crítica
Secretário de Recurso de Revista (CJ-3)	Crítica
Secretário de Turma (CJ-3)	Crítica
Secretário-Geral Judiciário (CJ-4)	Crítica
Assistente de Controle de Pagamentos (FC-4)	Médio Crítica
Chefe do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes (FC-6)	Médio Crítica
Assistente da Seção Especializada I (FC-5)	Médio Crítica
Assistente da Seção Especializada II (FC-5)	Médio Crítica
Assistente de Gabinete (FC-5)	Médio Crítica
Chefe da Seção de Gestão de Mandados de Ananindeua (FC-5)	Médio Crítica
Chefe da Seção de Gestão de Mandados de Belem (FC-5)	Médio Crítica
Assistente de Precatórios e Requisições de Pequeno Valor (FC-4)	Médio Crítica
Chefe da Seção de Depósito Público (FC-5)	Médio Crítica
Chefe da Seção de Gestão Documental (FC-5)	Médio Crítica
Chefe da Seção de Segurança e Manutenção Patrimonial (FC-5)	Médio Crítica
Chefe da Seção de Distribuição dos Feitos (FC-5)	Médio Crítica
Chefe de Gabinete (FC-5)	Médio Crítica
Chefe da Seção de Leilões Unificados (FC-5)	Médio Crítica
Chefe de Núcleo de Apoio às Varas do Trabalho (FC-6)	Médio Crítica
Assistente do Secretário-Geral Judiciário (FC-5)	Médio Crítica
Assistente de Diretor de Secretaria (FC-5)	Médio Crítica
Assistente do Núcleo de Apoio ao Processo Judicial Eletrônico (FC-4)	Médio Crítica
Assistente de Mediação e Conciliação (FC-5)	Médio Crítica
Assistente do Secretário de Turma (FC-5)	Médio Crítica
Assistente da Corregedoria Regional (FC-5)	Médio Crítica
Chefe da Seção de Correspondências, Malotes e Digitalização de Documentos (FC-5)	Médio Crítica
Assistente da Secretaria de Recurso de Revista (FC-3)	Médio Crítica
Assistente de Processos (FC-5)	Médio Crítica
Assistente de Protocolo e Atendimento (FC-5)	Médio Crítica
Assistente do Núcleo de Pesquisa e Informação (FC-2)	Não Crítica
Assistente da Tomada de Reclamações (FC-4)	Não Crítica
Assistente do Chefe da Divisão da Central de Atendimento (FC-4)	Não Crítica
Assistente do Diretor do Foro Trabalhista de Belem (FC-4)	Não Crítica
Assistente Administrativo (FC-3)	Não Crítica
Assistente da Divisão de Execução, Mandados, Pesquisa e Leilão (FC-2)	Não Crítica
Assistente do Núcleo de Apoio às Varas do Trabalho (FC-2)	Não Crítica
Assistente da Seção de Correspondências, Malotes e Digitalização de Documentos (FC-2)	Não Crítica
Assistente de Gestão Documental (FC-2)	Não Crítica
Assistente (FC-2)	Não Crítica



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
segep@trt8.jus.br - (91) 3342-6717

Destaca-se que as ocupações consideradas críticas foram divididas em gerenciais e técnicas, conforme previsto na Resolução CSJT nº 229/2018 e no Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas (Portaria PRESI nº 381/2019), com a finalidade de direcionar os projetos referentes às ações de capacitação para formação sucessores qualificados.

Os cargos de natureza gerencial são aqueles em que há vínculo de subordinação e poder de decisão, de acordo com as especificações regulamentadas em cada órgão, exigindo-se do titular a participação em curso de desenvolvimento gerencial oferecido pela Administração.

Já os cargos de natureza técnica referem-se àqueles que necessitam de conhecimentos e habilidades específicos, de cunho mais operacional e foco maior em processos.

Além da divisão em cargos de natureza gerencial e técnica, as ocupações críticas foram separadas por áreas: 1º grau, 2º grau, Apoio Direto à Atividade Judicante e Apoio Indireto à Atividade Judicante (apoio administrativo), conforme disposto na Resolução CNJ nº 219/2016 e demonstrado na tabela a seguir:

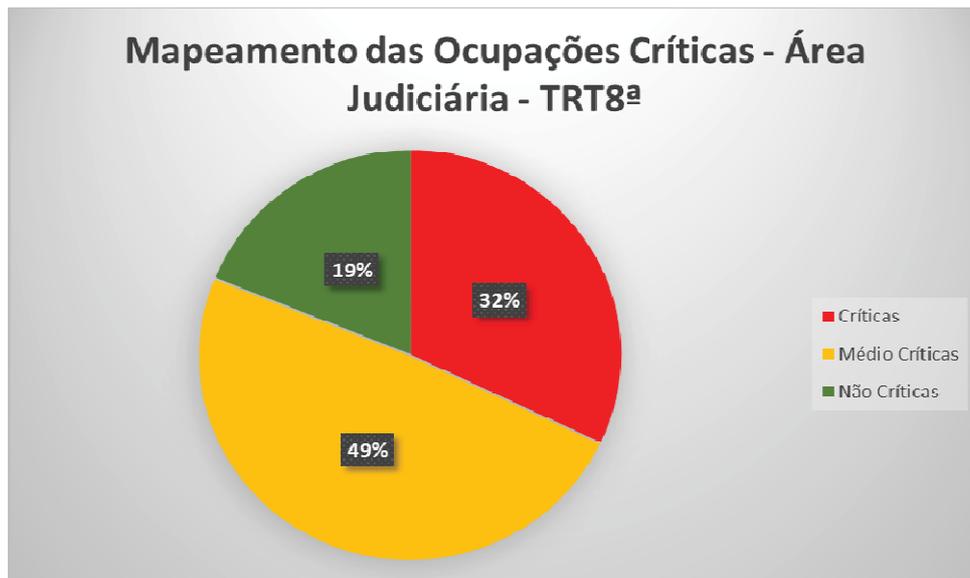
 PODER JUDICIÁRIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO			
OCUPAÇÕES CRÍTICAS - ÁREA JUDICIÁRIA			
Área	Cargos	Tipo	Avaliação
1º Grau	Assistente de Juiz Substituto (FC-5)	Técnica	Crítica
1º Grau	Assistente de Juiz Titular (FC-5)	Técnica	Crítica
1º Grau	Calculista (FC-4)	Técnica	Crítica
1º Grau	Diretor de Secretaria (CJ-3)	Gerencial	Crítica
1º Grau	Secretário de Audiência (FC-4)	Técnica	Crítica
2º Grau	Assessor de Gabinete (CJ-3)	Gerencial	Crítica
2º Grau	Secretário de Turma (CJ-3)	Gerencial	Crítica
2º Grau	Secretário-Geral Judiciário (CJ-4)	Gerencial	Crítica
Apoio Direto	Chefe da Divisão da Central de Atendimento de Belem (CJ-1)	Gerencial	Crítica
Apoio Direto	Chefe da Divisão de Cálculos e Liquidações (CJ-1)	Gerencial	Crítica
Apoio Direto	Chefe da Divisão de Execução, Mandados, Pesquisa e Leilão (CJ-1)	Gerencial	Crítica
Apoio Direto	Chefe da Divisão de Precatórios (CJ-1)	Gerencial	Crítica
Apoio Direto	Chefe do Núcleo de Apoio ao Processo Judicial Eletrônico (FC-6)	Gerencial	Crítica
Apoio Direto	Chefe do Núcleo de Pesquisa e Informação (FC-6)	Gerencial	Crítica
Apoio Direto	Chefe do Núcleo Permanente de Mediação e Conciliação (FC-6)	Gerencial	Crítica
Apoio Direto	Secretário de Recurso de Revista (CJ-3)	Gerencial	Crítica
Apoio Indireto	Secretário da Corregedoria Regional (CJ-3)	Gerencial	Crítica

Fonte: Questionário eletrônico de pesquisa TRT8*/2019

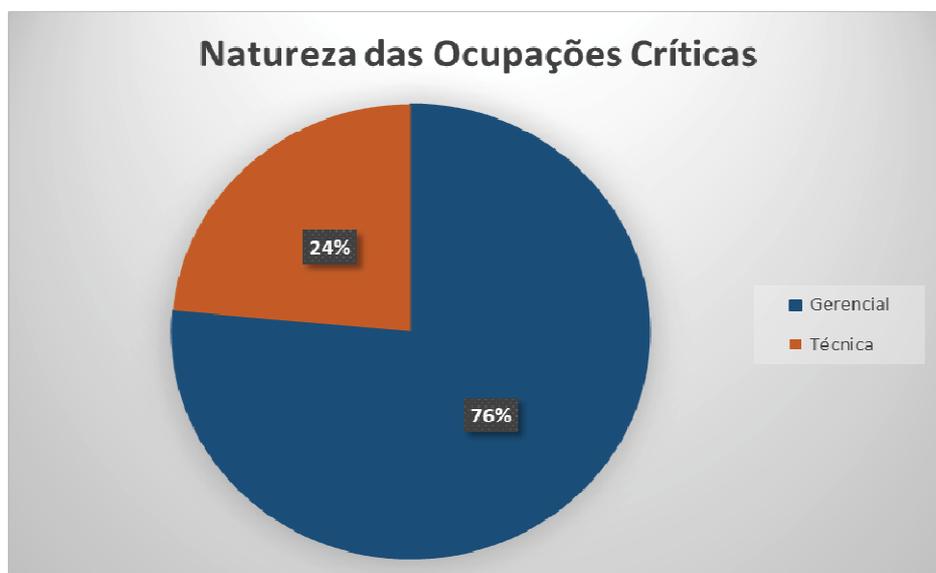


4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

No que diz respeito à análise dos principais resultados, verifica-se que, dos 53 (cinquenta e três) cargos e funções da área judiciária, 32% foram considerados críticos.



Analisando os 17 (dezessete) cargos em comissão e funções comissionadas considerados críticos pela pesquisa, observou-se que, aproximadamente, 76% das ocupações analisadas são de natureza gerencial e 24% de natureza técnica.





Nesse sentido, percebe-se que os cargos em comissão e funções comissionadas de natureza gerencial de apoio direto da área judiciária devem ser priorizados para assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados, institucionalizando as ações de formação para os cargos de gestão críticos, de modo a mitigar os riscos de descontinuidade da gestão em razão de vacâncias, bem como melhorar o desempenho medido pelo Tribunal de Contas da União, por meio dos Levantamentos de Governança Pública.

5. RECOMENDAÇÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a análise dos resultados e as exigências dos órgãos de controle, elencam-se as principais recomendações a serem adotadas, relacionadas ao aprimoramento da gestão do conhecimento, fundamental no processo de desenvolvimento de sucessores qualificados:

- **Definir as diretrizes para a sucessão**

Atualização da Política de Gestão de Pessoas para que passe a conter as diretrizes para nortear os processos de formação de sucessores, especialmente para as ocupações críticas, fomentando-se a cultura do autodesenvolvimento, bem como reduzindo-se os riscos inerentes à descontinuidade da gestão decorrentes de situações de vacância.

- **Capacitar os substitutos automáticos**

É dever de cada gestor, titular de cargo em comissão ou função comissionada, designar seu substituto automático para os casos de férias, licenças e demais impedimentos.

Desta forma, recomenda-se que os gestores assumam a responsabilidade pelo treinamento e desenvolvimento de seus substitutos automáticos, bem como que os referidos substitutos também participem das formações destinadas aos cargos de gestão e das atividades previstas no Programa de Gestão por Competências, sempre que possível.

- **Documentar e difundir conhecimentos técnicos específicos restritos a poucas unidades/servidores**

Sensibilizar gestores acerca do dever perante o gerenciamento de pessoas detentoras de conhecimentos técnicos específicos, cuidando para a documentação e



compartilhamento das informações, sempre que possível, a fim de que o conhecimento não fique restrito.

Para tal, recomenda-se o incentivo a ações relacionadas à multiplicação interna do conhecimento, por meio de estratégias de treinamento e capacitação no ambiente de trabalho, elaboração de cartilhas e manuais, sempre que possível e necessário.

Nesse sentido, destaca-se a importância da Portaria PRESI nº 147/2019 que dispõe sobre a disseminação do conhecimento adquirido pelos servidores capacitados pelo Tribunal, aos demais integrantes de seu ambiente de trabalho, ou fora dele, atuando como multiplicadores do conhecimento.

- **Fortalecer o desenvolvimento de gestores**

Considerando os principais resultados verificados por meio de Diagnósticos Institucionais, tais como Pesquisas de Clima Organizacional, Entrevistas de Desligamento e Movimentação Interna, dentre outros, recomenda-se o forte investimento e incentivo ao desenvolvimento de competências de gestão nos ocupantes de posições de liderança.

Além do fortalecimento do Programa de Gestão por Competências iniciado com foco nos gestores, sugere-se também a sensibilização dos mesmos para seu autodesenvolvimento, considerando a obrigação assumida ao exercerem posições de destaque no nível hierárquico organizacional.

- **Elaborar, no mínimo, duas trilhas de aprendizagem, sendo uma gerencial e uma técnica**

O Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas (Portaria PRESI nº 381/2019) prevê a elaboração de trilhas de aprendizagem, com o objetivo de permitir que os servidores adquiram conhecimentos e desenvolvam suas competências de modo previamente planejado e direcionado, por meio de itinerários formativos compostos de múltiplas estratégias de aprendizagem, tais como cursos presenciais, auto instrucionais/a distância, utilização de livros, revistas e demais publicações, vídeos, filmes, estágios, coaching, mentorias, dentre outros.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
segep@trt8.jus.br - (91) 3342-6717

- **Implementar a ferramenta Banco de Talentos**

Considerando o sistema PROGECOM, a ser utilizado nacionalmente no âmbito do Judiciário Trabalhista para suportar a Gestão por Competências, recomenda-se a exploração dos recursos do sistema para utilização da ferramenta Banco de Talentos, a ser regulamentado em normativo específico.

Espera-se que, com a adoção de esforços relacionados às recomendações ora apresentadas, este Tribunal possa fortalecer a educação continuada, com ênfase para o desenvolvimento de competências profissionais, aprimorar suas práticas de gestão de pessoas e conseqüentemente fortalecer sua atuação institucional.

Diante do exposto, destaca-se a relevância de estabelecer princípios, diretrizes e ações educacionais para nortear o processo de formação de sucessores, especialmente para cargos em comissão e funções comissionadas considerados críticos do Tribunal.



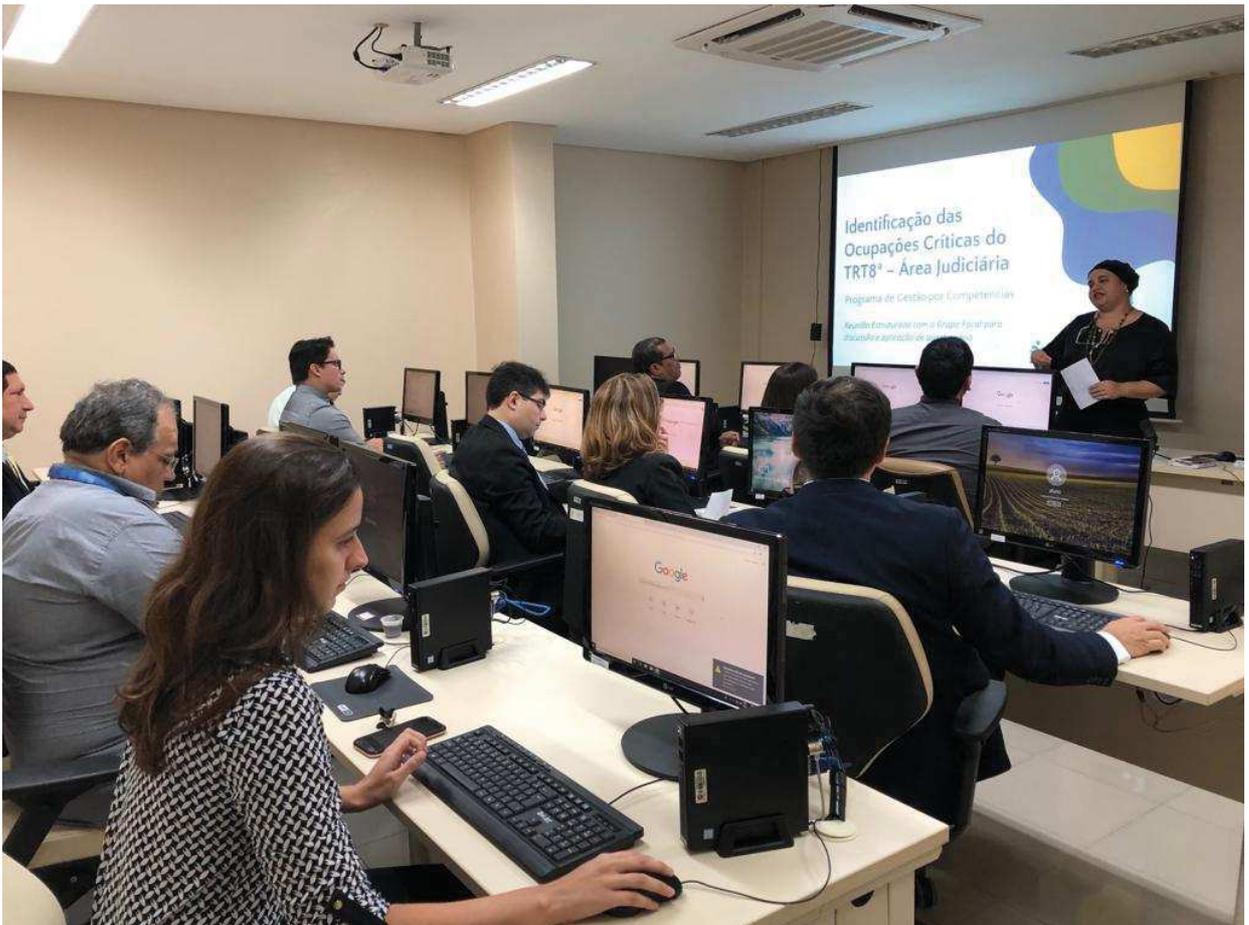
PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
segep@trt8.jus.br - (91) 3342-6717

APÊNDICE

TRT8 identifica ocupações críticas para fortalecer o programa de Gestão por Competências

Quarta-feira, 31 de julho de 2019

Por dentro



A Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEP- realizou no dia 10/07/2019 uma reunião estruturada, no laboratório da Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva – ECAISS, com o objetivo de identificar as ocupações críticas técnicas e gerenciais da área judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, em atendimento ao exigido pelo Tribunal de Contas da União e ao constante do Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas (Portaria PRESI nº 381/2019).

Ressalta-se que o Tribunal de Contas da União define ocupações críticas ou key positions (posições-chaves) como aquelas que possuem dificuldade de reposição, mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia, influenciando diretamente no



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
segep@trt8.jus.br - (91) 3342-6717

resultado dos negócios da organização. Não se trata necessariamente de posições elevadas hierarquicamente, pois o desempenho inadequado das atividades destas ocupações pode colocar em risco o funcionamento da organização. Em outras palavras, são as posições que, se ficassem vagas, precisariam ser ocupadas quase que imediatamente para assegurar a continuidade do bom desempenho da organização.

Desta maneira, a identificação de ocupações críticas é etapa essencial no desenvolvimento do Programa de Gestão por Competências, impactando em diversos instrumentos de gestão de pessoas, incluindo sucessões, banco de talentos, seleções internas, trilhas de aprendizagem, dentre outras, visando o fortalecimento dos mecanismos de retenção de talentos.

Sendo assim a SEGEP promoveu a reunião onde estiveram presentes magistrados e servidores da área judiciária, selecionados em razão do nível de conhecimento da organização e da experiência profissional, que assistiram a uma apresentação de alinhamento de conceitos e definição de parâmetros, e, após discussões, realizaram o preenchimento do questionário analisando todos os cargos e funções da área judiciária dentro dos critérios definidos pelo TCU.

O resultado do mapeamento será apresentado ao Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas por meio de Relatório Consolidado, que se encontra em fase final de elaboração pela SEGEP.