

ATA DE REUNIÃO ORDINÁRIA

Data: 02.09.2022

Local: Telepresencial.

Presenças: Desembargadora **Denise Pacheco**, indicada pelo Tribunal;
Juiz **Marcelo Bergmann Henstchke**, escolhido pelo Tribunal a partir da lista de inscritos aberta a todos os interessados;

Juíza **Carolina Hostyn Gralha**, eleita pelos magistrados de primeiro grau;

Servidora **Maria Augusta Kinnemann**, indicada pelo Tribunal;

Servidor **Christiano Augusto Seckler de Oliveira**, escolhido pelo Tribunal através de lista de inscritos;

Servidor **Rene Chabar Kapitansky**, eleito por votação direta entre os servidores, a partir de lista de inscrição;

Servidor **Aldo da Silva Jardim**, suplente da servidora Maria Augusta Kinnemann;

Servidor **Jonas Marques Costa**, eleito por votação direta entre os servidores;

Suplentes presentes: Servidor **Fabrcio Pessoto Balem** e Servidora **Alessandra Barreto Krause**, suplente dos servidores Rene Chabar Kapitansky e Jonas Marques Costa;

Ausências justificadas: Juiz **Mateus Crocoli Lionzo**, suplente da Juíza Carolina Hostyn Gralha e do Juiz Adriano Santos Wilhelms - férias; Juiz **Adriano Santos Wilhelms** - pauta.

Secretária: Maria Augusta Kinnemann

Horário: Das 10h30min às 11h50min.

Pauta: 1) [Política de Sucessões](#).

Aos **dois dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois**, às 10 horas e 30 minutos, ocorreu a segunda reunião, na modalidade remota, do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, contando com as presenças acima nominadas. A Desembargadora Denise Pacheco deu início à reunião, passando a palavra para Maria Augusta, que apresentou o item único da pauta:

Item 1 da Pauta - Política de Sucessões: a [minuta de portaria para publicação da Política de Sucessão no âmbito do TRT4](#) foi compartilhada por e-mail em 23-08-2022. A minuta foi

discutida, por e-mail, entre os dias 23 e 30-08-2022, sendo apresentadas proposições de alteração diretamente no documento compartilhado. **O colegiado aprovou a minuta, promovidas as alterações, conforme documento que segue:**



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

MINUTA

PORTARIA TRT4 Nº XX/2022.

Institui a Política de Sucessão no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, que orientam a administração pública e estão expressos no art. 37, *caput*, da Constituição da República de 1988;

CONSIDERANDO as diretrizes da Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

CONSIDERANDO o teor da Resolução CNJ nº 240, de 09 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário e, em seu art. 7º, estabelece diretrizes para o acompanhamento e desenvolvimento de gestores;

CONSIDERANDO o Ato nº 389/TST.GP, de 16 de outubro de 2020, que estabelece a Política de Governança de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho;

CONSIDERANDO que o "Aperfeiçoamento da gestão de pessoas" é um dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, instituída pela Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020;

CONSIDERANDO que a Resolução CSJT nº 301, de 27 de agosto de 2021, que aprova o Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o período de 2021 a 2026, estabelece o objetivo estratégico "Incrementar modelo de



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

gestão de pessoas”;

CONSIDERANDO a Portaria TRT4 nº 3.577, de 04 de agosto de 2022, que institui a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e dá outras providências;

CONSIDERANDO as diretrizes de governança em Gestão de Pessoas estabelecidas pelo Tribunal de Contas da União;

CONSIDERANDO a necessidade de mitigar os riscos da vacância das ocupações críticas deste Tribunal e de disseminar o conhecimento daqueles que deixam as referidas ocupações;

CONSIDERANDO a necessidade de capacitar os servidores para que possam assumir novas responsabilidades, reforçando o desenvolvimento contínuo e a valorização das pessoas;

CONSIDERANDO que a missão, a visão, os valores e os objetivos estratégicos institucionais orientam a Política de Gestão de Pessoas deste Tribunal;

CONSIDERANDO as ocupações críticas definidas no Processo Administrativo nº 9131/2020,

RESOLVE:

Capítulo I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Fica instituída, na forma desta Portaria, a Política de Sucessão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com os seguintes objetivos:

- I – contribuir para a consecução dos objetivos estratégicos do Tribunal;
- II – estabelecer princípios e diretrizes para a execução do Plano de Sucessão;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

III – garantir a disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações consideradas críticas, a fim de assegurar o bom desempenho da organização;

IV – reduzir os riscos inerentes à descontinuidade da gestão decorrentes de situações de vacâncias, evitando a instabilidade da prestação do serviço;

V – fomentar a cultura de desenvolvimento de sucessores, de modo a assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para postos de trabalho gerenciais e ocupações críticas;

VI – contribuir para o desenvolvimento profissional dos servidores, por meio da promoção de ações para a formação de sucessores qualificados para as ocupações críticas;

VII – estimular a transparência no processo de transição das ocupações críticas.

Art. 2º Esta Política é orientada pelos seguintes princípios:

I – valorização do comprometimento, experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores interessados e indicados para o processo de formação de sucessores;

II – promoção da cultura de formação de sucessores como uma das responsabilidades dos gestores e da Administração Pública;

III – incentivo às ações de capacitação tradicional e em serviço para a formação de sucessores, no contexto de responsabilidade compartilhada entre servidores e Tribunal;

IV – promoção periódica de programa de formação de sucessores para as ocupações críticas;

V – fortalecimento e institucionalização da gestão por competências como modelo de gestão de pessoas;

VI – alinhamento estratégico das políticas de gestão de pessoas, com promoção da cultura orientada para resultados;

VII – fomento à gestão do conhecimento e ao desenvolvimento das competências e



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

da aprendizagem contínua;

VIII - fomento ao compartilhamento das experiências vividas no exercício profissional;

IV – transparência, equidade e impessoalidade na disponibilização das ações de capacitação e de desenvolvimento gerencial.

Art. 3º Para fins do disposto nesta Portaria, considera-se:

I – sucessão: processo de transição do titular da ocupação;

II – ocupação: contexto de atuação profissional caracterizado por objetivo específico, conjunto de responsabilidades e de atividades a ele inerentes;

III – plano de sucessão: conjunto de ações voltadas para identificação, avaliação e capacitação de sucessores qualificados para assumirem as ocupações críticas quando da sua vacância;

IV – ocupações críticas: as ocupações em qualquer nível hierárquico que combinam duas características – influência direta nos resultados e dificuldade de reposição (mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia);

V - vacância programada: saída programada do titular da ocupação, decorrente de aposentadoria, desligamento futuro da organização, da função comissionada ou do cargo em comissão;

VI – vacância não programada: saída repentina do titular da ocupação.

Capítulo II

Das ocupações críticas

Art. 4º São consideradas ocupações críticas deste Tribunal os postos de trabalho que, por reunirem as características de influência direta nos resultados e de dificuldade de reposição, exercem:

I - Cargos em Comissão de qualquer nível;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

II - Funções Comissionadas de nível IV (FC04) ou V (FC05);

III - Funções Comissionadas de nível III (FC03) destinadas à atividade de Secretário de Audiências.

§ 1º Excepcionalmente, a critério da Administração, outras Funções Comissionadas poderão ser consideradas ocupações críticas quando comprovada a combinação das duas características identificadas no *caput*.

§ 2º O rol das ocupações críticas será permanentemente atualizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

§ 3º No caso de alterações nos postos de trabalho (reestruturação de unidades ou transformação de cargos em comissão e funções comissionadas), a Secretaria de Gestão de Pessoas avaliará a classificação das novas ocupações no prazo de 60 (sessenta) dias.

Capítulo III

Das diretrizes para execução do Plano de Sucessão

Art. 5º O Plano de Sucessão terá periodicidade anual e deverá prever ações voltadas à prevenção dos riscos de vacância programada ou não programada.

Art. 6º Para os casos de vacância não programada, a Secretaria de Gestão de Pessoas elaborará, em conjunto com a Escola Judicial, plano anual específico de preparação para ocupações críticas, destinado a capacitar continuamente e de forma geral eventuais interessados em assumir as ocupações críticas do Tribunal, com o objetivo de manter uma reserva de sucessores pré-qualificados.

Parágrafo único. As ações de aprendizagem citadas no *caput* poderão ser voltadas para o desenvolvimento de competências técnicas e/ou comportamentais.

Art. 7º Para os casos de vacância programada, caberá ao atual titular da ocupação crítica, no prazo de pelo menos seis meses antes da sua saída e em comum acordo



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

com seu superior hierárquico e/ou magistrado titular da unidade, indicar à Secretaria de Gestão de Pessoas o nome de um ou mais servidores que possam ser preparados para eventualmente assumir a ocupação.

§ 1º Os servidores que estiverem por implementar os requisitos para a aposentadoria deverão fazer tal indicação com antecedência mínima de seis meses da data prevista para aquisição do direito.

§ 2º Os servidores indicados na forma do *caput* terão prioridade nas vagas de cursos voltados à ocupação crítica e deverão acompanhar o gestor nas reuniões, comitês de que participe e outras atividades afins.

Art. 8º Os sucessores indicados nos termos do artigo 7º terão suas lacunas de competências avaliadas em relação à ocupação objeto da sucessão, sob a coordenação da Secretaria de Gestão de Pessoas, a fim de identificar os objetivos e as ações do Plano de Desenvolvimento para Sucessão.

Art. 9º O Plano de Desenvolvimento para Sucessão, nos casos de vacância programada, será elaborado pela Secretaria de Gestão de Pessoas, em conjunto com o gestor da unidade e com Escola Judicial, e deverá contemplar atividades de *mentoring* com o atual ocupante, além de atividades de capacitação técnica e comportamental para a ocupação, de acordo com as necessidades identificadas.

Parágrafo único. Caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas acompanhar regularmente a execução do Plano de Desenvolvimento para Sucessão.

Capítulo IV

Das ações de capacitação

Art. 10. As ações de capacitação citadas nos arts. 6º e 9º podem ser:

I - estruturadas: cursos presenciais e à distância, palestras, vivências e *coaching*, tanto internos quanto externos, bem como *mentoring*, treinamentos em serviço e similares;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

II – não estruturadas: leitura de livros e documentos, fóruns virtuais, filmes, troca de experiências, videoconferências, entrevistas e vídeos veiculados na internet, visitas técnicas e similares;

Parágrafo único. Os treinamentos em rotinas e procedimentos específicos da ocupação crítica serão conduzidos pelo atual ocupante do cargo ou função de forma permanente.

Capítulo V

Das disposições finais

Art. 11. A participação em qualquer uma das ações do Plano de Sucessão não garante o direito ao exercício das atividades da ocupação crítica quando de sua vacância, respeitando-se o instituto da livre nomeação e exoneração.

Art. 12. O sucessor será indicado, preferencialmente, dentre os servidores devidamente capacitados para aquela ocupação crítica.

Art. 13. As definições previstas nesta Portaria serão adotadas sem prejuízo das regras de movimentação, conforme ato normativo próprio.

Art. 14. Esta Política será instrumentalizada por planos que contemplem as ocupações críticas para cargos em comissão e funções comissionadas de natureza gerencial e não gerencial.

Art. 15. Os servidores na titularidade de alguma ocupação crítica que, na data da publicação desta Portaria, já tiverem implementado os requisitos para a aposentadoria, deverão fazer a indicação de que trata o art. 7º no prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 16. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Documento assinado digitalmente

Ao longo das discussões, René manifestou sua preocupação em ser criada expectativa nos servidores indicados para a preparação para a sucessão, referindo que ‘ter pessoas indicadas e capacitadas, mas não escolhidas’ poderá comprometer o processo de sucessão.

Desa Denise falou da importância em ser criada uma rotina de alerta aos gestores, para estarem atentos à necessidade de preparação de seus sucessores.

Dr. Marcelo falou de sua preocupação com a falta de servidores, referindo que o principal problema hoje, além do déficit, é o teletrabalho. Compartilhou sua impressão de que o banco de talentos não resolverá o problema de falta de força de trabalho.

Dra Carolina ressaltou a importância de ser criada a cultura de trazer para a liderança pessoas preparadas e com formação.

A próxima reunião será agendada por demanda. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, às 11h50min, e eu, Maria Augusta Kinnemann, redigi os termos da **ata que será validada no prazo de 48 horas. Decorrido o prazo, no silêncio, a ata será considerada validada.** -----