



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

Institui a Política de Sucessão 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 de 23 a 26 de novembro de 2021, sob a presidência do Excelentíssimo Desembargador Daniel Viana Júnior (Presidente do Tribunal), com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores Geraldo Rodrigues do Nascimento (Vice-Presidente e Corregedor), Platon Teixeira de Azevedo Filho, Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, Elvecio Moura dos Santos, Mário Sérgio Bottazzo, Paulo Pimenta, Iara Teixeira Rios, Welington Luis Peixoto e Rosa Nair da Silva Nogueira Reis e do Excelentíssimo Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região, Alpiniano do Prado Lopes, consignadas as ausências dos Excelentíssimos Desembargadores Gentil Pio de Oliveira, Eugênio José Cesário Rosa e Silene Aparecida Coelho, todos em gozo de férias, tendo em vista o que consta do Processo Administrativo SisDoc nº 9831/2021 - MA - 119/2021 (PJe - PA 0010871-34.2021.5.18.0000),

**CONSIDERANDO** os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, a serem observados pela administração pública (caput do art. 37 da Constituição República);

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

**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** a PORTARIA TRT 18ª GP/SGGOVE/SGPE nº 825/2020, que estabeleceu as Ocupações Críticas com as respectivas Atribuições Funcionais Críticas deste Regional;

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

**CONSIDERANDO** a PORTARIA TRT 18ª GP/SGGOVE nº 631/2021, que instituiu o Plano de Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª região - biênio 2021-2023,

**RESOLVEU**, por unanimidade:

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** Fica instituída a Política de Sucessão dos postos de trabalho gerenciais e/ou críticos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, dispondo sobre objetivos, princípios e diretrizes.

**Art. 2º** Esta Política visa atender os seguintes objetivos:

- I – contribuir para a consecução dos objetivos estratégicos do Tribunal;
- II - estabelecer princípios e diretrizes para a execução do Plano de Desenvolvimento de Sucessão - PDS;
- III - garantir a disponibilidade de sucessores preparados para os postos de trabalho gerenciais e para os considerados críticos (ocupações 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 assim a instabilidade da prestação do serviço;
- V - fomentar cultura de desenvolvimento de sucessores, de modo a assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para postos de trabalho gerenciais e críticos;
- VI - estimular a meritocracia e a transparência no processo de transição dos postos gerenciais e críticos;
- VII - possibilitar identificação de carências de pessoal, bem como reconhecimento de servidores qualificados.

**Art. 3º** São princípios que orientam esta Política:

- 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;
- III – incentivo às ações de capacitação tradicional e em serviço para formação de sucessores, no contexto de responsabilidade compartilhada entre servidores e Tribunal;
- IV – promoção periódica de programa de formação de sucessores para os postos de trabalho gerenciais e críticos, baseado no modelo de gestão por competências;
- V - fortalecimento da gestão por competências como modelo de gestão de pessoas implantado por este Tribunal;
- 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 da aprendizagem contínua baseada no compartilhamento das

experiências vividas no exercício profissional;

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

**Art. 4º** Esta Política abrange os postos de trabalho gerenciais e/ou críticos deste Tribunal, definidos, respectivamente, nas portarias TRT 18ª GP/DG/SGPe nº 133/2016 e TRT 18ª GP/SGGOVE/SGPE Nº 825/2020.

## CAPÍTULO II

### DIRETRIZES PARA O DESENVOLVIMENTO DE SUCESSORES

#### Seção I

##### Plano de Desenvolvimento de Sucessão

**Art. 5º** A Secretaria de Gestão de Pessoas - SGPe elaborará, visando a implementação dos termos desta Política, o Plano de Desenvolvimento de Sucessão - PDS, que terá periodicidade bianual e deverá prever ações voltadas à prevenção dos riscos tanto da vacância programada quanto da não programada dos postos de trabalho passíveis de sucessão, contendo, no mínimo:

I – elaboração de matriz de criticidade e/ou critérios de preferências dos postos de trabalho passíveis de sucessão para embasar a priorização nas capacitações dos sucessores;

II - relação dos postos de trabalho passíveis de sucessão estabelecendo a respectiva participação obrigatória dos servidores indicados pelo titular em um ou mais de um dos programas previstos no art. 7º desta Resolução;

III - detalhamento da estrutura dos programas de desenvolvimento previstos no art. 7º desta Resolução;

IV - critérios de monitoramento das execuções dos programas elencados no art. 7º desta Resolução.

§ 1º O PDS deverá ser elaborado no último semestre do segundo ano de cada gestão do Tribunal e submetido à avaliação do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

§ 2º Compete ao Comitê de Governança e Gestão Participativa, após o procedimento previsto no parágrafo anterior, analisar e aprovar o PDS.

#### Seção II

##### Do Programa de Sucessão

**Art. 6º** O Programa de Sucessão - PS consiste em ações sistematizadas, de caráter permanente e que visam estimular o desenvolvimento de sucessores nos postos de trabalho gerenciais e/ou críticos do Tribunal.

**Art. 7º** Compõem o Programa de Sucessão - PS:

I - Programa Geral para Sucessão - PGS;

II - Programa de Desenvolvimento por Eixos - PDE;

III - Programa Específico para Sucessão - PES;

IV - Programa de Orientações Individuais ao Sucessor - POIS

**Art. 8º** O PGS contemplará módulos de capacitação com conteúdos relativos às competências estratégicas e táticas do TRT 18ª, na modalidade ensino a distância, e deverá estar disponível aos inscritos de forma permanente.

**Art. 9º** O Programa de Desenvolvimento por Eixos - PDE contemplará módulos com conteúdos comuns dos eixos elencados no Plano de Desenvolvimento de Sucessão - PS, na modalidade ensino a distância, e deverá estar disponível aos inscritos de forma permanente.

**Art. 10.** O Programa Específico para Sucessão - PES contemplará cursos voltados para as competências operacionais, contratados pela Escola Judicial - e indicados pelo titular do posto de trabalho passível de sucessão - para os inscritos no Programa de Sucessão, de acordo com critérios de prioridade elencados no Plano de Desenvolvimento de Sucessão - PS.

**Art. 11.** O Programa de Orientações Individuais ao Sucessor - POIS deverá ser planejado e acompanhado pelos ocupantes de postos passíveis de sucessão, em alinhamento com as competências elencadas para o posto de trabalho em questão.

§ 1º Poderão fazer parte do POIS:

I - indicação de cursos gratuitos online;

II - indicação de leitura de normativos, livros e filmes;

III - participação em eventos da área;

IV - visita orientada a outras unidades do Tribunal;

V - realização de trabalhos ou projetos específicos;

VI - acompanhamento de atividades dos diversos postos de trabalho da unidade de forma transitória;

VII - acompanhamento dos titulares dos postos de trabalho passíveis de sucessão a reuniões da unidade e de comitê relacionados às funções do posto de trabalho a ser sucedido.

§ 2º Os titulares dos postos de trabalho passíveis de sucessão deverão oferecer feedback aos participantes do programa de forma contínua, bem como compartilhar todas as informações necessárias para o desempenho do posto.

**Art. 12.** Compete à Escola Judicial a coordenação dos planos de ensino dos PGS e PDE, bem como as respectivas revisões, nos termos definidos no Plano de Desenvolvimento de Sucessão - PDS.

**Art. 13.** Com a finalidade de fomentar a cultura de sucessão no Tribunal, os titulares dos postos de trabalho gerenciais e/ou críticos deverão, após a aprovação do PDS, enviar à SGPe a indicação de servidores para participarem do Programa de Sucessão - PS.

§ 1º A indicação prevista no *caput* deverá ser enviada, com o aceite do indicado, nos seguintes prazos:

a) em até 30 (trinta) dias, nos casos dos titulares com tempo de exercício

no posto de trabalho igual ou superior a 120 (cento e vinte) dias;

b) em até 120 (cento e vinte) dias, nos casos dos titulares com tempo de exercício no posto de trabalho inferior a 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º É obrigatória a indicação e a participação dos substitutos dos titulares dos postos de trabalhos gerenciais no Programa de Sucessão - PS, salvo na hipótese de participação nos 2 (dois) últimos anos, contados da finalização do programa anterior.

§ 3º Deverão os titulares dos postos de trabalho passíveis de sucessão, além da indicação do parágrafo anterior, indicar 1 (um) servidor da unidade.

§ 4º É desejável que os indicados realizem a avaliação por competências das matrizes de competências relativas aos postos de trabalho objeto da sucessão, a fim de identificar objetivos e ações de desenvolvimento.

§ 5º Os indicados deverão se cadastrar no Programa de Sucessão em até 30 (trinta) dias, contados da formalização de sua indicação.

§ 6º Excluído o substituto eventual do posto de trabalho, não tendo nenhum servidor interessado na indicação prevista neste artigo, o fato deve ser comunicado à SGPe em processo administrativo.

§ 7º Compete à SGPe consolidar em relatório sucinto todos os casos do parágrafo anterior e enviá-lo ao comitê responsável.

**Art. 14.** Independentemente da indicação prevista no artigo anterior, qualquer servidor do Tribunal poderá participar dos Programas de Sucessão previstos nos incisos I e II do art. 7º desta Resolução.

**Art. 15.** São vedados à participação no Programa de Sucessão os servidores que obtiveram pontuação inferior a 70% (setenta por cento) nas 2 (duas) últimas avaliações de desempenho.

**Art. 16.** Os programas previstos neste capítulo poderão ser aplicados para a equipe de transição de gestão do Tribunal, respeitadas as particularidades da situação, conforme disposto no Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

### Seção III

#### Monitoramento do Programa de Sucessão

**Art. 17.** Compete à Escola Judicial o monitoramento das ações referentes ao PGS e ao PDE, bem como o registro das informações pertinentes.

**Art. 18.** Compete à SGPe, com apoio do titular do posto de trabalho passível de sucessão, o monitoramento das ações referentes ao PES e ao POIS, bem como o registro das informações pertinentes.

### CAPÍTULO III

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 19.** A participação em qualquer uma das ações do programa de

sucessão não garante o direito ao exercício do posto de trabalho quando de sua vacância, respeitando o instituto da livre nomeação ou designação.

**Art. 20.** Durante a execução do Programa de Sucessão poderá haver substituição do servidor indicado, nos termos definidos no PDS.

**Art. 21.** É requisito para o exercício de qualquer posto de trabalho crítico gerencial do Tribunal a participação efetiva do servidor no PGS e no PDE exclusivo da área nos últimos 4 (quatro) anos, contados da designação ou nomeação, conforme o caso.

Parágrafo único. O requisito previsto no *caput* será exigido a partir de janeiro de 2025 e pode ser afastado nos casos de força maior ou de risco de dano irreparável ao funcionamento do Tribunal, mediante decisão fundamentada da Presidência.

**Art. 22.** As definições previstas nesta Resolução serão adotadas sem prejuízo às regras de movimentação, conforme normativo próprio.

**Art. 23.** Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Goiânia, 26 de novembro de 2021.

(assinado eletronicamente)

**Gustavo da Costa Seixas**

Secretário-Geral da Presidência  
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Goiânia, 30 de novembro de 2021.  
[assinado eletronicamente]

GUSTAVO DA COSTA SEIXAS

SECRETARIO-GERAL DA PRESIDENCIA CJ-4