



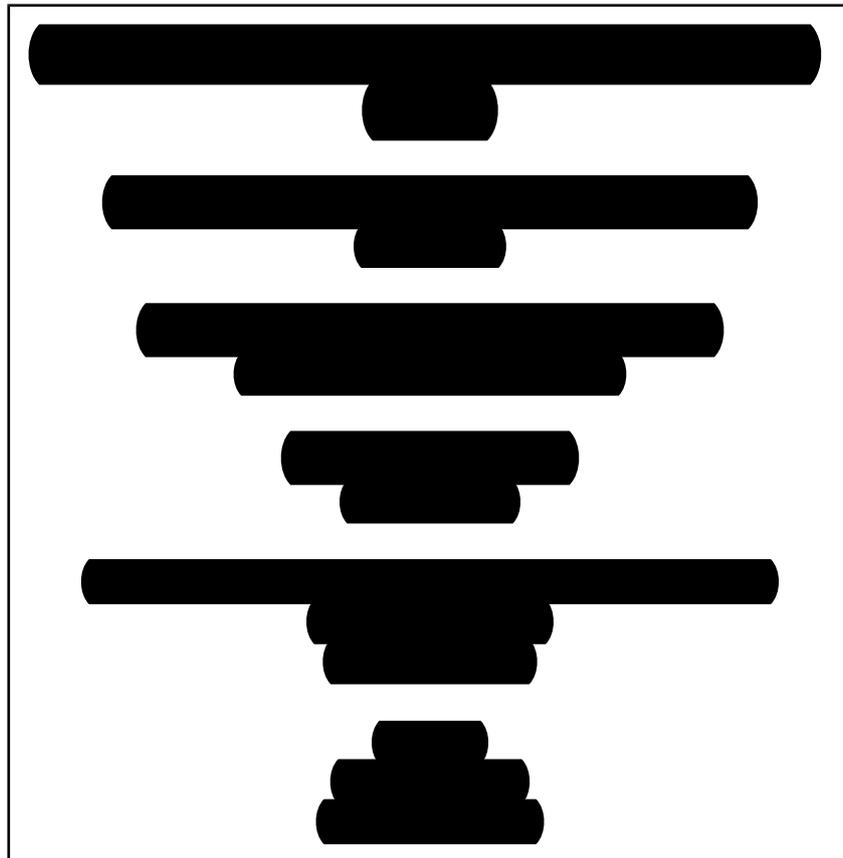
DIÁRIO DA JUSTIÇA ELETRÔNICO

DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO MATO GROSSO DO SUL

Ano: 2024, nº 125

Disponibilização: sexta-feira, 12 de julho de 2024

Publicação: segunda-feira, 15 de julho de 2024



PRESIDÊNCIA

GABINETE

PORTARIA PRESIDÊNCIA Nº 125/2024 TRE/PRE/GABPRE

POLÍTICA DE SUCESSÃO

Institui a Política de Sucessão no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO MATO GROSSO DO SUL, no uso da competência regimental estabelecida no inciso XI do art. 43 do Regimento Interno - Resolução nº 801, de 14 de dezembro de 2022, e

CONSIDERANDO as diretrizes norteadoras da Política de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário estabelecidas pela Resolução CNJ Nº 240/2016;

CONSIDERANDO as diretrizes de Governança e Gestão de Pessoas estabelecidas pelo Tribunal de Contas da União;

CONSIDERANDO o objetivo estratégico de "Aprimorar a Gestão de Pessoas" constante no Planejamento Estratégico do TRE-MS 2021-2026;

CONSIDERANDO o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas deste Regional, instituído pela Portaria DG nº 170/2021;

CONSIDERANDO a Portaria PRE nº 162/2020 que estabeleceu o Programa de Reconhecimento de Servidores no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul;

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

CONSIDERANDO a necessidade de preparar os servidores para que possam assumir novas responsabilidades dentro da Instituição, reforçando a cultura do desenvolvimento contínuo e da valorização das pessoas;

CONSIDERANDO as demais ações de Planejamento de Força de Trabalho no âmbito deste Tribunal;

RESOLVE:

Capítulo I

Das disposições preliminares

Art. 1º Fica instituída a Política de Sucessão dos postos de trabalho gerenciais e críticos no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul - TRE-MS, 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), com vistas a estabelecer estratégias de continuidade do trabalho e da gestão do conhecimento;

IV - contribuir para o desenvolvimento profissional dos servidores, por meio da promoção de ações para formação de sucessores qualificados para cargos gerenciais e ocupações críticas;

V - estimular a meritocracia e a transparência no processo de transição dos postos gerenciais e críticos;

VI - reduzir os riscos inerentes à descontinuidade da gestão, decorrentes de situações de vacâncias, evitando assim a instabilidade da prestação do serviço; e

VII - possibilitar identificação de carências de pessoal, bem como reconhecimento de servidores qualificados.

Art. 3º Esta Política será 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;

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 e institucionalização da gestão por competências, enquanto 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; e

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

Art. 4º Para fins do disposto nesta Portaria, considera-se:

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

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

III - programa de sucessão: ações sistematizadas, de caráter permanente e que visam estimular o desenvolvimento de sucessores nos postos de trabalho gerenciais e/ou críticos do Tribunal;

IV - cargo de gestão: estrutura cujo ocupante é responsável pelo planejamento e controle da execução de atividades da unidade e da equipe que a compõe, de acordo com o grau de tomada de decisão colocado à sua disposição, para a consecução de objetivos institucionais que atendam as necessidades e expectativas dos cidadãos e demais partes interessadas;

V - competência: conjunto de saberes, conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que devem ser mobilizados para o alcance dos resultados organizacionais;

VI - ocupação: contexto de atuação profissional caracterizado por objetivo específico, conjunto de responsabilidades e de atividades a ele inerentes, equivalente ao posto de trabalho mapeado pela gestão por competências;

VII - ocupação crítica: ocupação que se caracteriza pela dificuldade de reposição, mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia, e que tem influência direta no resultado do negócio da organização. Não se trata necessariamente de uma posição elevada hierarquicamente. O desempenho inadequado das atividades destas ocupações pode colocar em risco o funcionamento da organização;

VIII - ocupação crítica de gestão: cargo de gestão considerados essenciais para o cumprimento da missão organizacional. Tais ocupações estão relacionadas diretamente à missão da organização e ao seu negócio. Entretanto, não são, necessariamente, ocupações elevadas hierarquicamente;

IX - vacância programada: saída programada do titular da ocupação, decorrente de aposentadoria, posse em cargo incacumulável, desligamento futuro previsto da organização ou da função comissionada ou cargo em comissão; e

X - vacância não programada: saída repentina do titular da ocupação.

Capítulo II

Das ocupações críticas

Art. 5º Ocupações críticas são aquelas que têm:

- a) dificuldade de reposição, mantendo-se o nível de eficiência e eficácia; e
- b) influência direta no resultado do negócio da organização.

§ 1º Será elaborado relatório de classificação de postos de trabalho passíveis de sucessão observando-se os pontos de criticidades e as competências mapeadas para o posto de trabalho de forma a embasar a priorização nas capacitações dos sucessores.

§ 2º O levantamento das ocupações críticas será realizado, pelo menos, a cada 2 (dois) anos.

Capítulo III

Das diretrizes para execução do Plano de Desenvolvimento de Sucessores

Art. 6º O Plano de Desenvolvimento de Sucessores - PDS deverá prever ações voltadas à prevenção dos riscos tanto de vacância programada como de vacância não programada dos postos de trabalho passíveis de sucessão.

§ 1º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP elaborar, organizar, monitorar e avaliar a execução do PDS regularmente, bem como o registro das informações pertinentes.

§ 2º O PDS será elaborado no último semestre dos anos não eleitorais e deverá prever os critérios de priorização da reposição das vagas conforme deliberação da Diretoria Geral.

§ 3º As chefias imediatas e mediatas das unidades em que se encontram as ocupações passíveis de sucessão deverão participar da elaboração do PDS, contribuindo com sugestões de ações de aprendizagem.

Art. 7º Para os casos de vacância não programada, a SGP disponibilizará Trilhas de Aprendizagem de preparação para cargos de gestão, destinadas a capacitar continuamente e de forma geral eventuais interessados em assumir essas ocupações do Tribunal e elaborará programas para as ocupações críticas identificadas, com o objetivo de manter uma reserva de sucessores pré-qualificados.

Art. 8º Para os casos de vacância programada, caberá ao superior hierárquico do titular do cargo de gestão ou crítica, no prazo de 12 (doze) meses antes da sua saída, indicar servidora ou servidor a ser preparado para eventualmente assumir a ocupação, caso seja aprovado pela Diretoria Geral.

§ 1º A indicação do sucessor de que trata o caput, tratando-se de servidores que já cumpriram os requisitos para a aposentadoria e estejam na titularidade de cargo de gestão ou ocupação crítica, deverá ocorrer, ainda que não haja a intenção dos titulares em requerer a aposentadoria.

§ 2º Os servidores indicados a participar do programa de sucessão na modalidade sucessão programada prevista no caput, quando for o caso e de acordo com a disponibilidade financeira, terão prioridade nas vagas de cursos voltados à ocupação.

§ 3º Poderá haver substituição do servidor indicado, mediante justificativa do superior hierárquico e aprovação da Diretoria Geral.

Art. 9º A critério da Diretoria Geral, algumas ocupações, mesmo consideradas críticas, poderão não fazer parte do Plano de Sucessão.

Art. 10. Os sucessores identificados nos termos dos artigos 8º poderão ter avaliadas suas lacunas de competências em relação à ocupação objeto da sucessão, a fim de identificar os objetivos e ações do PDS.

Art. 11. Independente da indicação prevista no artigo 8º, qualquer servidor do Tribunal poderá participar das atividades do Programa de Sucessão em modalidades gerais de capacitação.

Parágrafo único. Entende-se por modalidades gerais de capacitação aquelas identificadas como tal nas plataformas e ferramentas de capacitação gerenciadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

Capítulo IV

As ações de aprendizagem

Art. 12. As ações de aprendizagem gerenciais, técnicas e/ou comportamentais podem ser:

I - estruturadas: cursos presenciais e a distância, palestras, vivências, coaching internos ou externos, mentoring, treinamentos em serviço e similares; participação em eventos;

II - não estruturadas: indicação de leitura de livros, documentos e normativos, fóruns virtuais da área, filmes, troca de experiências, videoconferências, entrevistas e vídeos veiculados na internet, visitas técnicas e similares.

Parágrafo Primeiro. O Programa de Sucessão, nos casos de vacância programada, poderá contemplar atividades como mentoring do atual ocupante, além de atividades de capacitação técnica e comportamental para a ocupação, de acordo com as necessidades identificadas.

Capítulo V

Das disposições finais

Art. 13. 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 o instituto da livre nomeação e exoneração.

Art. 14. As definições previstas nesta Portaria serão adotadas sem prejuízo às regras de movimentação, conforme normativo próprio.

Art. 15. Os casos omissos serão tratados pela Diretoria Geral, ouvida a Secretaria de Gestão de Pessoas.

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

Desembargador PASCHOAL CARMELLO LEANDRO

Presidente

[REDACTED]