PUBLICADO(A) NO DIÁRIO DA JUSTIÇA ELETRÔNICO
Nº 61, DE 27/03/2019, P. 30/35
Secretaria Judiciária - TRE-PE
Andréa Telles de Menezes
Analista Judiciária
SJ / TRE-PE

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO

RESOLUÇÃO Nº 342, DE 25 MARÇO DE 2019.

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 0600246-03.2019.6.17.0000
(SEI Nº 0035763-82.2016.6.17.8000)

Dispõe sobre as diretrizes para implantação dos Programas de Gestão de Pessoas por Competências e de Formação de Sucessores, no âmbito deste Tribunal.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que a melhoria da gestão de pessoas é um dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2015–2020, a teor da Resolução - CNJ nº 198, de 1º de julho de 2014; e

CONSIDERANDO o teor da Resolução - CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Ficam instituídos os Programas de Gestão de Pessoas por Competências e de Formação de Sucessores nesta instituição, com as seguintes finalidades:

I – estabelecer os princípios e as diretrizes da gestão de pessoas por competências;

II – fomentar o desenvolvimento profissional dos servidores e suas competências;

III – auxiliar o mapeamento de ocupações críticas;

IV – subsidiar o planejamento da força de trabalho;

V - desenvolver competências gerenciais dos servidores identificados como potenciais sucessores, preparando-os para futuras ocupações de cargos de gestão;

VI - favorecer a continuidade dos processos de trabalho; e

VII – reduzir o impacto causado quando da substituição de gestores.

CAPÍTULO II
DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para os fins desta resolução, consideram-se:

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

II - competência organizacional: aquela que deve estar presente ou ser desenvolvida em todos os servidores deste tribunal, independente do cargo, função ou posto de trabalho;

III - competência técnica: aquela que deve estar presente ou ser desenvolvida com foco nos conhecimentos de tecnologia, legislação ou específicos, de acordo com o posto de trabalho e suas entregas;

IV - competência gerencial: aquela que deve estar presente ou ser desenvolvida em todos os servidores que ocupem postos de trabalho de gestão deste tribunal; e

V – sucessor: servidor identificado como apto e qualificado para desempenhar as atividades de gestão previamente executadas por seu antecessor, dando seguimento ao seu trabalho.

CAPÍTULO III
DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º Os Programas de Gestão de Pessoas por Competências e de Formação de Sucessores serão orientados pelos seguintes princípios:

I – valorização dos servidores e de suas competências;

II – aperfeiçoamento da eficiência, da qualidade e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

III – sincronia entre aperfeiçoamento profissional e o alcance dos objetivos institucionais;

IV – estímulo ao desenvolvimento de talentos, ao trabalho criativo e à inovação;

V – práticas em gestão de pessoas pautadas, entre outros, pela ética, cooperação, eficiência, eficácia, efetividade, isonomia, publicidade, mérito, transparência e respeito à diversidade;

VI – fomento à gestão do conhecimento e ao desenvolvimento das competências e da aprendizagem contínua baseada no compartilhamento das experiências vividas no exercício profissional; e

VII – caráter participativo da gestão, com fomento à cooperação entre os diversos níveis da organização.

CAPÍTULO IV
DAS DIRETRIZES
Seção I
Do planejamento para a implantação do programa de gestão por competências

Art. 4º São diretrizes para a implantação do Programa de Gestão de Pessoas por Competências:

I – instituir e executar um Projeto de Implantação do Programa de Gestão de Pessoas por Competências, alinhado ao planejamento estratégico do Poder Judiciário e institucional deste Tribunal, bem como às diretrizes da Política de Gestão de Pessoas, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos;

II – garantir que os responsáveis pela área de gestão de pessoas participem efetivamente do planejamento, da execução e do aprimoramento da estratégia deste Tribunal;

III – assegurar a gestão participativa, com a integração de representantes de servidores nos grupos gestores;

IV – garantir os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas por competências, como pessoal, orçamento, mecanismos organizacionais, infraestrutura e tecnologia da informação;

V – criar e fortalecer mecanismos que estimulem o desenvolvimento e a retenção dos talentos; e

VI – dimensionar, distribuir e avaliar a força de trabalho a partir do estabelecimento de critérios de análise da produção que contemplem as competências requeridas, a variabilidade das condições de atuação, as necessidades das áreas e o aumento na eficiência da prestação jurisdicional.

Seção II
Da seleção, do ingresso e da lotação de servidores através do programa de gestão de pessoas por competências

Art. 5º São diretrizes para a seleção, o ingresso e a lotação de servidores:

I – zelar para que os concursos públicos deste Tribunal privilegiem a seleção de candidatos com conhecimentos e habilidades compatíveis com os requisitos e as competências dos cargos, em condições de igualdade e acessibilidade;

II – garantir que todo servidor recém-ingresso participe de programa de formação prática composto, dentre outras, por atividades relacionadas à estrutura organizacional, plano estratégico, processos de trabalho, integração, saúde no trabalho, benefícios, segurança da informação, gestão de pessoas, acessibilidade e ética;

III – movimentar, preferencialmente, mediante processos seletivos, servidores de acordo com suas competências e com a necessidade do órgão e as atribuições do cargo, mediante procedimento transparente;

IV – definir, formalmente, perfil profissional desejado para as posições de liderança de pessoas; e

V – prover cargos em comissão e funções de confiança mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pelas necessidades do órgão, pela competência exigida pelo cargo ou função e pelo reconhecimento do mérito.

Seção III
Do desenvolvimento de servidores

Art. 6º São diretrizes para o desenvolvimento de servidores:

I – desenvolver a gestão de desempenho baseada na realidade do trabalho e considerando a qualidade, a eficiência e a efetividade das ações desenvolvidas;

II – aferir o desempenho dos servidores mediante critérios objetivos, utilizando-se da autoavaliação, da avaliação dos gestores e da avaliação de consenso; e

III – utilizar as avaliações de desempenho como suporte e informação às ações de gestão de pessoas, em especial para orientar as ações de capacitação e desenvolvimento.

Seção IV
Do desenvolvimento de gestores

Art. 7º São diretrizes para o desenvolvimento de gestores:

I – disseminar a compreensão de que o gestor de cada unidade é responsável pela comunicação interna, pela integração e pela cooperação em sua equipe e corresponsável pelo seu desenvolvimento profissional e pelo ambiente de trabalho;

II – realizar, a cada dois anos, juntamente com o programa de desenvolvimento de gestores, o desenvolvimento de potenciais sucessores para ocupação de cargos e funções, tomando por base as competências gerenciais identificadas pela SGP e priorizadas pelo Comitê de Gestão Estratégica (COGEST);

III – assegurar oportunidades de desenvolvimento aos gestores e potenciais sucessores em condições de igualdade e acessibilidade; e

IV – divulgar a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, de valorização do retorno da experiência de trabalho, de discussão e deliberação coletiva e de compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários.

Seção V
Da identificação e desenvolvimento de sucessores

Art. 8º São diretrizes para a identificação e desenvolvimento de sucessores:

I – no âmbito da Secretaria do Tribunal, identificar os servidores que apresentem destaque nas competências gerenciais definidas, dentre aqueles que não ocupem cargo de gestor;

II – no âmbito dos cartórios eleitorais, identificar os servidores que possam ocupar a assistência da chefia de cada unidade; e

III – formar quadro de sucessores, cujo quantitativo poderá variar, conforme proposta da SGP e aprovação da Diretoria Geral, de acordo com a disponibilidade orçamentária para ações de capacitação.

§ 1º A identificação de sucessores nas unidades da Secretaria do TRE será realizada pelos respectivos titulares.

§ 2º O processo de identificação de sucessores será de responsabilidade da SGP, que prestará o auxílio às unidades e será responsável pela formação dos servidores.

CAPÍTULO V
DA IMPLEMENTAÇÃO DOS PROGRAMAS

Art. 9º Os Programas de Gestão de Pessoas por Competências e de Formação de Sucessores deste Tribunal deverão ser contemplados nos planos estratégicos de gestão de pessoas.

Art. 10. A SGP estruturará plano de ação para consolidar a implantação dos Programas de Gestão de Pessoas por Competências e de Formação de Sucessores em todas as áreas do Tribunal, com o objetivo de:

I – identificar os sucessores por unidade do Tribunal;

II – identificar as competências técnicas das unidades (seções, assessorias, gabinetes, cartórios e comissões);

III - avaliar os servidores das unidades, encontrando as lacunas de competências e registrando-as em sistema informatizado, para subsidiar a criação de planos de desenvolvimento;

IV – definir as competências gerenciais requeridas para os ocupantes de cargos em comissão e de funções gerenciais;

V – estabelecer as competências organizacionais;

VI - elaborar o plano anual de capacitação com base na avaliação dos servidores das unidades, incluindo os ocupantes de cargos em comissão e funções gerenciais em cada posto de trabalho descrito; e

VII - estimular o autodesenvolvimento nas demais competências não priorizadas no plano de capacitação anual, por meio da disponibilização de cursos a distância em catálogo, trilhas de aprendizagem e outros instrumentos autoinstrucionais que não fizerem parte do sistema de treinamento e capacitação do Tribunal.

CAPÍTULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11. A Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento (COEDE) submeterá ao Comitê Executivo de Gestão de Pessoas (CEGEP), no prazo de cento e vinte dias após a publicação desta resolução, proposta de mapeamento do processo de trabalho de gestão por competências e identificação e formação de sucessores, especificamente quanto às etapas do funcionamento dos subsistemas de avaliação e treinamento.

Art. 12. No prazo de doze meses da publicação desta resolução, deverá ser iniciada a implantação de sistema informatizado para suporte à gestão por competências, preferencialmente já utilizado em outros órgãos do Poder Judiciário, como requisito para consolidação e expansão da metodologia.

Art. 13. Os processos de trabalho referidos no art. 11, bem como as competências técnicas, gerenciais e organizacionais, serão revisados anualmente, ou a qualquer momento, conforme a necessidade do serviço.

Art. 14. Os casos omissos nesta resolução serão encaminhados pelo CEGEP à Diretoria Geral para deliberação.

Art. 15. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala de Sessões do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco, em 25 de março de 2019.

Des. Eleitoral AGENOR FERREIRA DE LIMA FILHO
Presidente

Des. Eleitoral ITAMAR PEREIRA DA SILVA JÚNIOR
Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Des. Eleitoral VLADIMIR SOUZA CARVALHO

Desa. Eleitoral ÉRIKA DE BARROS LIMA FERRAZ

Des. Eleitoral JÚLIO ALCINO DE OLIVEIRA NETO

Des. Eleitoral GABRIEL DE OLIVEIRA CAVALCANTI FILHO

Des. Eleitoral JOSÉ ALBERTO DE BARROS FREITAS FILHO

Dr. FRANCISCO MACHADO TEIXEIRA
Procurador Regional Eleitoral

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO
SEÇÃO DE LEGISLAÇÃO, GESTÃO DOCUMENTAL E ARQUIVO
Av. Gov. Agamenon Magalhães, 1.160 - Bairro Graças - CEP 52010904 - Recife - PE

CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO - SELGA

CERTIFICO que a Resolução nº 342, de 25/03/2019, foi publicada no Diário da Justiça Eletrônico nº 61, de 27/03/2019, pág./págs. 30/35.

Recife, 29 de março de 2019.

Documento assinado eletronicamente por **ANDRÉA BARRETO TELLES DE MENEZES**, **Assistente**, em 29/03/2019, às 11:46, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.tre-pe.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0865537** e o código CRC **B311EC92**.

0035763-82.2016.6.17.8000 0865537v1