

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

(Assinado eletronicamente conf. Lei nº 11.419/2006)

Desembargador ARISTÓTELES LIMA THURY

Presidente do TRE/AM

PORTARIA Nº 451/2020

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 240, de 09 de setembro de 2016, que instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO as diretrizes estabelecidas no Plano Estratégico do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas, para o sexênio 2016 - 2021, aprovado pela Resolução nº 01, de 30 de março de 2016;

CONSIDERANDO os objetivos estratégicos previstos no Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas deste Tribunal, instituído pela Portaria nº 57, de 01 de fevereiro de 2019;

CONSIDERANDO o Termo de Execução Descentralizada, firmado entre o Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas e a Universidade Federal do Pará para condução do processo de implantação de modelo de Gestão por Competências na Sede do Tribunal;

CONSIDERANDO o Processo Administrativo Digital - PAD nº 6145/2020, que trata da implantação do modelo de Gestão por Competências neste Tribunal;

CONSIDERANDO a necessidade de desenvolvimento, nos anos seguintes, de projetos e programas sobre o tema, tais como Avaliação Gerencial, Banco de Talentos, Trilhas de Aprendizagem e Seleções Internas por Competências, os quais contribuirão para o efetivo estabelecimento desse modelo de gestão,

RESOLVE:

Art. 1º INSTITUIR a Gestão por Competências no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas como modelo de Gestão de Pessoas, que passa a ser estrategicamente utilizado com o objetivo de aperfeiçoar o desempenho dos servidores, por meio dos conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e experiências, devendo ser observadas as seguintes diretrizes:

I - Mapeamento dos perfis profissionais inerentes às unidades de trabalho, a fim de melhor orientar a atuação, o desempenho e a capacitação dos servidores;

II - Identificação das lacunas de desenvolvimento por meio de avaliação anual das principais competências profissionais dos servidores, mediante procedimento formal, objetivo e específico de verificação, adequando-as aos objetivos organizacionais;

III - Promoção do desenvolvimento de competências, com base no Plano Anual de Capacitação e nos objetivos e metas institucionais, compatíveis com a demanda e a complexidade das atribuições do

cargo ou função ocupada;

IV - Planejamento das ações de capacitação de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência, observando-se a necessidade de capacitação de cada servidor, de acordo com os dados do mapeamento;

V - Estímulo ao desenvolvimento profissional dos servidores e à aquisição de competências convergentes às atividades desempenhadas ou que venham a suprir eventuais lacunas de desempenho.

Parágrafo único. Para os fins desta Portaria, consideram-se competências o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes expressos pelo desempenho no contexto de trabalho, manifestado por meio da percepção e de comportamentos, experiências, realizações e resultados que agreguem valor à organização e ao indivíduo diante de novas situações.

Art. 2º A Gestão por Competências compreende a avaliação, a capacitação, a gestão do desempenho, a seleção e a alocação por competências.

§ 1º O mapeamento das competências de cada unidade, bem como de cada servidor, proporcionará a identificação de lacunas de competências, subsidiando a estratégia de capacitação do Tribunal.

§ 2º A Gestão de Pessoas por Competências no TRE-AM abrangerá, de plano, apenas o subsistema capacitação e, gradativamente, irá abarcar os outros subsistemas de Recursos Humanos elencados no caput.

§ 3º A gestão do desempenho, a avaliação, a seleção e a alocação por competências serão regulamentadas em norma específica, observadas as diretrizes previstas nesta Portaria.

Art. 3º São objetivos da Gestão por Competências:

I - Alinhar o desempenho dos servidores aos objetivos estratégicos e operacionais do TRE-AM, gerando valor para o órgão e para a sociedade;

II - Estabelecer um ambiente de colaboração para o desenvolvimento dos objetivos individuais e uma cultura de meritocracia, valorizando as pessoas;

III - Fornecer aos servidores oportunidades de obter e desenvolver competências que possibilitem seu desenvolvimento pessoal e profissional;

IV - Identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho dos servidores, visando ao desenvolvimento de ações adequadas;

V - Fornecer informações precisas para embasar os subsistemas de Gestão de Pessoas, quais sejam, selecionar, alocar, capacitar, desenvolver, monitorar, recompensar e manter pessoas.

Art. 4º Compete ao titular da Secretaria de Gestão de Pessoas, com o apoio da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento, sem prejuízo das competências já existentes em suas respectivas unidades:

I - A coordenação e a execução das diretrizes e ações relacionadas ao processo de Gestão por Competências, bem como a uniformização e atualização de procedimentos;

II - O desdobramento das diretrizes declinadas nesta Portaria, inclusive por meio de análises estatísticas, bem como o estabelecimento de outras, quando necessárias ao aperfeiçoamento do processo de Gestão por Competências;

III - A disseminação, com o apoio do corpo de gestores, das diretrizes do modelo de Gestão por Competências implementado pelo Tribunal;

IV - Monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos;

V - A promoção de ações de conscientização, com o objetivo de gerar o entendimento e o comprometimento dos colaboradores, especialmente dos gestores, para que fomentem nas suas equipes o valor agregado do modelo;

VI - A implantação de ferramentas que facilitem o gerenciamento da força de trabalho.

Art. 5º O programa de Gestão por Competências será revisado anualmente ou aperfeiçoado sempre que necessário, devendo as avaliações individuais também serem realizadas anualmente.

Art. 6º A Presidência constituirá, em ato normativo próprio, Comitê responsável pela análise e avaliação das atividades, processos e resultados da implantação da Gestão por Competências no Regional, em especial aqueles que forem referentes à política de capacitação adotada, ao dimensionamento de unidades e à alocação de servidores.

§ 1º Integrarão o referido Comitê, no mínimo, 1 (um) servidor da Seção de Capacitação-SECAP, 1 (um) servidor da Seção de Lotação e Gestão de Desempenho-SEGED, 1 (um) servidor da Seção de Desenvolvimento Organizacional-SEDES e 1 (um) servidor da Assessoria de Planejamento Estratégico e Desenvolvimento Institucional-ASPLAN.

§ 2º A coordenação das atividades do Comitê caberá sempre a um dos servidores lotados na Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento-COEDE, sendo bianual, e o apoio técnico e metodológico relacionado às disciplinas de gerenciamento de processos caberá ao servidor da Assessoria de Planejamento Estratégico e Desenvolvimento Institucional-ASPLAN.

§ 3º Outros eventuais integrantes do Comitê serão selecionados considerando sua visão local e global sobre o funcionamento das atividades de suas unidades, considerando a integração destas às demais áreas e à estratégia do Tribunal.

§ 4º O Comitê prestará apoio aos titulares da Secretaria de Gestão de Pessoas-SGP e da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento-COEDE na execução das competências descritas no art. 4º, e emitirá sugestões para a melhoria da Gestão por Competências.

§ 5º Caberá ao Comitê promover e realizar as ações necessárias à implementação das diretrizes e ao alcance dos objetivos do presente normativo, bem como para o cumprimento e acompanhamento do disposto no art. 5º, podendo também emitir propostas.

§ 6º O Comitê se reunirá periodicamente ou por iniciativa do seu coordenador, e deverá registrar em ata suas deliberações; o Comitê também poderá se reunir por solicitação dos titulares da Secretaria de Gestão de Pessoas-SGP ou da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento-COEDE.

§ 7º As deliberações, sugestões e propostas do Comitê serão submetidas à aprovação dos titulares da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento e da Secretaria de Gestão de Pessoas.

§ 8º Os titulares da Secretaria de Gestão de Pessoas-SGP e da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento-COEDE poderão participar das reuniões do Comitê.

§ 9º Caberá ao Comitê disponibilizar os materiais relacionados ao modelo de gestão de pessoas por competências na página da SGP na intranet, e mantê-los atualizados.

§ 10º Os integrantes do Comitê observarão as normas éticas e de sigilo da informação nos termos da Lei.

Art. 7º Os casos omissos ou excepcionais serão submetidos à apreciação da Secretaria de Gestão de Pessoas e, em grau de recurso, à Diretoria-Geral.

Art. 8º Revogar a Portaria TRE/AM nº 253/2020.

Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Manaus(AM), 10 de julho de 2020.

Desembargador ARISTÓTELES LIMA THURY

Presidente do TRE/AM

CORREGEDORIA REGIONAL ELEITORAL

(NÃO HÁ PUBLICAÇÕES NESTA DATA)

PROCURADORIA REGIONAL ELEITORAL

(NÃO HÁ PUBLICAÇÕES NESTA DATA)

DIRETORIA-GERAL

Atos do Diretor

Portaria

PORTARIA n. 438, DE 09 DE JULHO DE 2020

O DIRETOR GERAL DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO AMAZONAS, no uso de suas atribuições legais e regimentais,