PORTARIA TRE/CE N.º 903/2021

Institui o Programa de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO CEARÁ, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 23, inciso LX, do Regimento Interno deste Tribunal, e atendendo a solicitação contida no expediente protocolizado sob o n.° 9.711/2019,

CONSIDERANDO as disposições da Lei n.º 8.112/1990 e da Resolução TSE n.º 22.572/2007 e da Resolução TSE n.º 22.582/2007, que traçam diretrizes relacionadas ao desenvolvimento permanente dos servidores no âmbito da Justiça Eleitoral;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n.º 192/2014, que dispõe sobre a política nacional de formação e aperfeiçoamento dos servidores do poder judiciário;

CONSIDERANDO a necessidade de promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, propiciando melhores condições para o desempenho de suas atribuições, vinculadas a resultados observáveis, alinhados à estratégia institucional,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Programa de Gestão por Competências no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará.

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 2º O Programa de Gestão por Competências compreende a avaliação, o desenvolvimento, a seleção e a lotação dos servidores por competências.

§1º A avaliação proporcionará a identificação de lacunas de competências, subsidiando a estratégia de capacitação do TRE/CE.

§2º O desenvolvimento por competências observará a regulamentação específica da Justiça Eleitoral.

§3º A seleção e a lotação por competências serão regulamentadas em norma específica da Presidência, observadas as diretrizes previstas nesta Portaria.

Art. 3º São objetivos do Programa de Gestão por Competências:

I - alinhar o desempenho dos servidores aos objetivos estratégicos e operacionais do TRE/CE;

II - estabelecer um ambiente de colaboração para o autodesenvolvimento do servidor;

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

IV - potencializar o desenvolvimento de talentos e melhorias de desempenho;

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

VI - possibilitar aos gestores o gerenciamento e desenvolvimento de suas equipes;

V - fornecer informações objetivas para embasar os subprocessos de Gestão de Pessoas.

Art. 4º Para os fins desta Portaria, considera-se:

I - gestão por competências: metodologia de gestão estratégica de pessoas que busca a mutualidade de desenvolvimento na relação organização-colaborador, de modo que o servidor, ao desenvolver suas competências, agregue valor para a organização e esta, em contrapartida, ofereça-lhe condições de desenvolvimento pessoal e profissional contínuo;

II - conhecimentos: conjunto de saberes técnicos, conceitos e teorias aplicáveis à determinada área;

III - habilidades: competências comportamentais relacionadas à prática do conhecimento adquirido;

IV - atitudes: comportamentos relacionados à forma de agir junto a pares, superiores e subordinados;

V - competências: características passíveis de serem verificadas nas pessoas, incluindo conhecimentos, habilidades e atitudes, medidas segundo padrões preestabelecidos e que podem ser desenvolvidas ou melhoradas;
VI - competências essenciais: são as competências da organização, decorrentes da estratégica institucional e de seus processos críticos de trabalho, para realizar as suas atribuições com eficiência e eficácia; representam o valor percebido pelos servidores e pela sociedade, ou a forma como o Órgão deseja ser reconhecido, permitindo lhe agregar valor de forma consistente aos seus serviços;
VII - competências profissionais: são conhecimentos, habilidades e atitudes próprias dos profissionais que atuam na organização, subdividindo-se em:
a. *competências genéricas:* competências de natureza administrativa e comportamental que visam a conduzir os servidores ao entendimento da missão, valores e objetivos estratégicos do órgão e as ações que cada um deve demonstrar para que estes referenciais sejam alcançados
b. *competências gerenciais:* competências de natureza administrativa e gerencial, relacionadas à liderança, resultados e supervisão, que são comuns a todos os gestores do TRE/CE;
c. *competências específicas:* competências de natureza técnica, relativas a conhecimentos específicos ou ferramentas que o servidor precisa conhecer e dominar para realizar as atribuições inerentes à função exercida na sua unidade organizacional;
VIII - evidência: descreve as ações e comportamentos esperados do servidor na aplicação de determinada competência, propiciando objetividade à avaliação;
IX - plano de desenvolvimento individual (PDI): processo de planejamento destinado a organizar e priorizar ações de desenvolvimento pessoal e profissional;
X - *feedback*: reunião entre avaliador e o avaliado para analisar, conjuntamente, os resultados obtidos na avaliação, verificar os pontos positivos e identificar os aspectos a serem melhorados, com o objetivo de estabelecer formas de superar as dificuldades encontradas no alcance de um desempenho desejado.

Seção II
Das Atribuições

Art. 5º São atribuições da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento, através de suas Unidades:
I - gerenciar o Programa de Gestão de Pessoas por Competências;
II - administrar, manter atualizadas e controlar as políticas descritas nesta Portaria, com a supervisão da Secretaria de Gestão de Pessoas e aprovação da Presidência, zelando pela efetiva observação das diretrizes da avaliação de desempenho por competências;
III - comunicar processos e prazos para a realização da avaliação de desempenho, retorno ou *feedback* e Planos de Desenvolvimento Individual, dando as instruções necessárias;
IV - programar e coordenar os processos de avaliação, a abertura dos ciclos de avaliação bem como a gestão dos resultados;
V - identificar as não conformidades do processo, a fim de definir ações de melhoria;
VI - assistir os gestores no gerenciamento do desenvolvimento de sua equipe;
VII - elaborar os Planos Diretores de Desenvolvimento de Competências, baseando-se nas lacunas de competência constatadas no processo de avaliação, assim como nas ações priorizadas para o período.

Art. 6° São atribuições dos gestores imediatos dos servidores participantes do ciclo de avaliação:
I - realizar e registrar a avaliação dos subordinados no sistema informatizado;
II - monitorar a realização da avaliação de desempenho por competências da sua equipe, de acordo com as políticas e prazos estabelecidos;

III - realizar reunião de retorno ou *feedback* referente à avaliação com cada servidor a ele subordinado;
IV - analisar os resultados da avaliação dos membros de sua equipe para auxiliar na elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual, promovendo sua gestão;
V - revisar anualmente os mapas de atribuições e de competências, em parceria com a Seção de Desenvolvimento Organizacional.
Art. 7º O servidor, nos prazos previstos para cada ciclo, deve:
I - realizar sua autoavaliação e do gestor imediato, no prazo estabelecido, de forma ética e objetiva, e registrar as informações no sistema informatizado;
II - elaborar Plano de Desenvolvimento Individual em conjunto com o gestor imediato;
III - assumir papel proativo no gerenciamento do próprio desenvolvimento.
Seção III
Das avaliações
Art. 8º A realização das avaliações compreende as etapas de planejamento, elaboração, convocação e sensibilização dos envolvidos e execução.
Parágrafo único. Os resultados das avaliações subsidiarão a elaboração dos Planos de Desenvolvimento Individual, por parte de cada servidor, bem como as ações de capacitação, promovidas pelo Tribunal.
Art 9º Serão avaliados os servidores efetivos do quadro permanente do Tribunal, os removidos, os cedidos, bem como os requisitados e os sem vínculo que estiverem exercendo função comissionada ou cargo em comissão, com base nas competências genéricas, gerenciais e específicas, conforme modelo definido para cada perfil de atuação.
Parágrafo único. Para os fins desta norma, são considerados gestores e, portanto, estão submetidos à avaliação, conforme as competências gerenciais mapeadas, os ocupantes dos cargos ou funções comissionadas de Diretor-Geral, Secretário, Coordenador, Assessor, Chefe de Seção, Chefe de Cartório e Oficial de Gabinete.
Art. 10. Os servidores efetivos cedidos, removidos ou em licença para outros órgãos não participam da avaliação por competências.
Art 11. O processo avaliativo contempla as seguintes competências:
I - competências genéricas e específicas: todos os servidores são avaliados;
II - competências gerenciais: apenas os servidores investidos em funções gerenciais são avaliados.
Art. 12. Na realização da avaliação, são observados os perfis gestor e subordinado.
§1º O perfil gestor contempla o superior imediato do avaliado;
§2º O perfil subordinado representa todos os profissionais que apresentam relação de subordinação direta com o avaliado e fazem parte da equipe de trabalho da unidade.
Art. 13. Para fins de avaliação, os cargos foram agrupados conforme sua similaridade e complexidade de atribuições, nos seguintes grupos:
I - Diretor-Geral e secretários;
II - coordenadores;
III - assessores;
IV - chefes de seção e oficiais de gabinete;
V - chefes de cartório;
VI - servidores
Art. 14. A avaliação por competências será organizada em ciclos anuais, devendo ser realizada, preferencialmente, no mês de março de cada ano.

Art. 15. Para fins de avaliação dos gestores, será observado, inicialmente o modelo 180º (cento e oitenta graus), contemplando a autoavaliação, a avaliação pelo superior imediato e a avaliação pela equipe de trabalho.

Parágrafo único. A avaliação dos servidores não investidos em funções gerenciais contemplará apenas a autoavaliação e a avaliação pelo superior imediato.

Art. 16. O resultado da avaliação será a média ponderada das notas definidas por cada avaliador, compreendendo os seguintes pesos:

I - para servidores com função gerencial:

a) autoavaliação - 10% (dez por cento);

b) superior - 70% (setenta por cento);

c) subordinado - 20% (vinte por cento).

II - para servidores sem função gerencial:

a) autoavaliação - 30% (trinta por cento);

b) superior - 70% (setenta por cento).

Art. 17. Após a realização das avaliações, os gestores promoverão reuniões individuais com o objetivo de realizar *feedback* com os integrantes de suas equipes.

Art. 18. Após todos os procedimentos de avaliação, serão gerados relatórios por servidor, acessíveis aos gestores, para subsidiarem as necessidades de desenvolvimento e a elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual.

Art. 19. Havendo diferença considerável entre as avaliações, a Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento poderá, mediante solicitação, proceder intervenções ou liberar a realização de nova avaliação, antes do resultado final e de sua divulgação.

Art. 20. Concluído o ciclo de avaliações, inclusive reuniões de realização de *feedback*, a Seção de Desenvolvimento Organizacional finalizará o ciclo de avaliações.

Art. 21. Finalizado o ciclo de avaliações, serão gerados relatórios de autoavaliação e de média geral por servidor, por unidade e por competência.

§1º A autoavaliação somente será acessível ao próprio servidor que a efetivou e a seus superiores hierárquicos;

§2º Os relatórios de média geral por servidor serão acessíveis apenas ao servidor interessado e a seus superiores hierárquicos;

§3º O titular da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento e suas Unidades terão acesso a todas as informações, podendo gerar relatórios detalhados, para fins de análise gerencial.

§4º O acesso e uso indevido de informações relacionadas aos resultados das avaliações ensejarão a devida responsabilização na forma da lei.

Art. 22. Uma vez identificadas as necessidades de desenvolvimento, o servidor elaborará, com o suporte, orientação e acompanhamento da chefia imediata e da equipe da Secretaria de Gestão de Pessoas, o seu Plano de Desenvolvimento Individual, que conterá as ações de aprendizagem a serem realizadas para superar as lacunas de competências identificadas.

Seção IV

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 23. Compete à chefia imediata, com a anuência do servidor interessado, decidir acerca da participação, no ciclo avaliativo, do servidor que, durante o interstício anual a que se refere a avaliação, totalizar mais de 180 (cento e oitenta) dias de ausências ao serviço em razão das licenças e afastamentos previstos nos artigos 83, 84, §1º, 85, 86, 91, 92, 94, 95 e 96 da Lei nº 8.112/1190.

Art. 24. Compete à chefia imediata, com a anuência do servidor interessado, decidir acerca da participação no ciclo avaliativo, do servidor lotado em uma unidade por prazo inferior a 3 (três) meses.

Parágrafo único. Na hipótese do servidor ser avaliado, a chefia imediata avaliará somente as competências genéricas.

Art. 25. Servidores investidos de função gerencial por período de exercício inferior a 6 (seis) meses, não participarão da avaliação por competências na condição de avaliadores,

Parágrafo único. Na impossibilidade de realização da avaliação pelo gestor imediato, o ocupante do nível hierárquico imediatamente superior avaliará os servidores da referida unidade administrativa, nas competências passíveis de observação, segundo o grau de proximidade na relação de trabalho.

Art. 26. O Modelo de Gestão por Competência do Tribunal será implantado gradativamente, conforme projeto a ser elaborado pela Secretaria de Gestão de Pessoas, previamente aprovado pela Presidência.

Art. 27. A Secretaria de Gestão de Pessoas, por intermédio da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento, adotará as providências necessárias à implantação e cumprimento das orientações fixadas nesta Portaria.

Art. 28. Os casos especiais serão resolvidos pela Secretaria de Gestão de Pessoas com o auxílio da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento e referendados pela Presidência.

Art. 29. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CIENTIFIQUE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

Fortaleza, 22 de novembro de 2021.

DESEMBARGADOR INACIO DE ALENCAR CORTEZ NETO

PRESIDENTE

PORTARIA TRE/CE N.º 912/2021

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO CEARÁ, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 23, inciso LX, do Regimento Interno deste Tribunal, e atendendo ao disposto no expediente protocolizado sob o n.° 8.976/2021,

RESOLVE autorizar o servidor Marcelo Cosme de Souza Magalhães, Analista Judiciário deste Regional, Matrícula 82.119, a laborar em regime de teletrabalho até ulterior determinação da Presidência, cumprindo ao servidor comunicar imediatamente à Administração, qualquer alteração fática que repercuta nos motivos ensejadores do regime laboral ora concedido.

CIENTIFIQUE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

Fortaleza, 23 de novembro de 2021.

DESEMBARGADOR INACIO DE ALENCAR CORTEZ NETO

Presidente

ATOS DO PROCURADOR REGIONAL ELEITORAL

PORTARIAS

PORTARIA 712/2021

A Procuradora Regional Eleitoral no Estado do Ceará, usando de suas atribuições legais, com fundamento nos arts. 77, parte final e 79, *caput*, da Lei Complementar n.º 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público da União), c/c os arts. 1º e incisos e 5º, § 2º e incisos, da Resolução n.º 30 do Conselho Nacional do Ministério Público, e ainda, com base no ofício nº 548/2021/SEGE/PGJ, resolve: DESIGNAR, o Promotor MAXWELL DE FRANÇA BARROS, titular da Promotoria de