

PORTARIA

PORTARIA 590/2022

Institui a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe
O EXCELENTE SENHOR DESEMBARGADOR ROBERTO EUGÉNIO DA FONSECA
PORTO, PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE, no uso das
atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 28, inciso XXXIV do Regimento Interno Tribunal,
CONSIDERANDO a Resolução CNJ n. 240, de 9 de setembro de 2016, que instituiu a Política
Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;
CONSIDERANDO a Resolução CNJ n. 192, de 8 de maio de 2014, que dispõe sobre Política
Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;
CONSIDERANDO os princípios e as diretrizes estabelecidas na Política de Atenção Integral à
Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário pela Resolução CNJ nº 207, de 15 de
outubro de 2015;
CONSIDERANDO as recomendações contidas no Acórdão TCU nº 2.699/2018 - Plenário, no
sentido de aperfeiçoar as práticas de governança e gestão de pessoas nos órgãos do Poder
Judiciário, e instituir mecanismos que reconheçam a importância do desenvolvimento do potencial
humano de forma estratégica;

CONSIDERANDO o macrodesafio 8 - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas, estabelecido por
meio da Resolução n. 5/2021 TRE/SE - Planejamento Estratégico 2021 - 2026;

CONSIDERANDO que a política de gestão de pessoas contribui para o desenvolvimento das
competências necessárias para o alcance dos indicadores de satisfação e produtividade do
Tribunal,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituída a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe,
com as seguintes finalidades:

I - contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos do órgão e estabelecer princípios e diretrizes
em gestão de pessoas;

II - fomentar uma cultura organizacional humanizada, ágil, de aprendizagem contínua e de
resultados, promovendo o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais alinhadas
aos valores e às estratégias organizacionais;

III - instituir mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação, a conformidade e o
acompanhamento dos resultados desta política;

IV - subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para fins desta Resolução considera-se:

I - gestão de pessoas: conjunto de práticas que visam promover os valores organizacionais, o
desenvolvimento integral das pessoas, a melhoria da saúde, da qualidade de vida no trabalho e do
bem-estar, bem assim a garantia do pleno exercício de direitos e cumprimento de deveres, para
favorecer o alcance dos objetivos estratégicos;

II - política de gestão de pessoas: conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em
gestão de pessoas, com vistas à obtenção de resultados desejados pela instituição;

III - princípios: conjunto de valores e premissas institucionais que sustentam e fundamentam as
relações de trabalho e definem as diretrizes de atuação das unidades de gestão de pessoas;

IV - diretrizes: conjunto de orientações institucionais que norteiam as ações em gestão de pessoas e que devem ser consideradas no seu planejamento e na sua execução;

V - governança de pessoas: conjunto de processos, diretrizes e marcadores de controle que regulam as práticas de gestão de pessoas garantindo seu alinhamento ao plano estratégico do Tribunal;

VI - competência: combinação sinérgica de conhecimentos, habilidades e atitudes, evidenciada pelo desempenho do indivíduo em seu contexto profissional, que agrupa valor tanto à pessoa quanto à organização;

VII - qualidade de vida no trabalho: conjunto de ações institucionais que primam pelo equilíbrio entre trabalho e bem-estar biopsicossocial, por meio da promoção da saúde, da segurança no trabalho e de relações socioprofissionais saudáveis e humanizadas;

VIII - clima organizacional: percepção de favorabilidade das pessoas a respeito das práticas e políticas de gestão de pessoas capazes de influenciar o engajamento, o desempenho profissional e os resultados institucionais;

IX - ocupação crítica: contexto de atuação profissional de objetivo específico, caracterizado pela dificuldade de reposição, mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia e que influencia diretamente o resultado do negócio institucional, independentemente do posicionamento hierárquico;

X - gestão do conhecimento: conjunto de tecnologias e processos que promovem a manutenção e a criação contínua de novos conhecimentos, compartilhando-os amplamente na organização e incorporando-os e explicitando-os em novos produtos e/ou serviços, tecnologias e sistemas, proporcionando assim ambiente organizacional de aprendizagem;

XI - gestão da informação: processo de elaboração, compartilhamento, disseminação e utilização correta e segura da informação veiculada no órgão, principalmente combatendo a desinformação;

XII - gestão do desempenho: processo contínuo de identificação, mensuração e desenvolvimento de desempenho individual e de times alinhados a diversos produtos e/ou serviços de gestão de pessoas como lotação interna, promoção na carreira, capacitação, política de sucessão, bem assim aos objetivos estratégicos do Tribunal;

XIII - banco de talentos: banco de dados contendo informações sobre as competências, talentos e potencial das(os) servidoras(es), que podem ser utilizadas para subsidiar tomada de decisão em assuntos afetos à gestão de pessoas;

XIV - gestão por competências: ferramenta de gestão de pessoas baseada em um processo avaliativo orientado para o desenvolvimento e acompanhamento das atividades dos profissionais;

XV - lacuna de competência: diferença de desempenho apresentada pela(o) servidora(or) no processo avaliativo, podendo ser positiva, quando o desempenho está acima do esperado, ou negativa, quando abaixo do almejado pela Instituição;

XVI - planos de desenvolvimento individuais: itinerários de formação e aperfeiçoamento contínuo dos profissionais, nas competências exigidas para o exercício das funções;

XVII - processos de trabalho: conjunto de atividades organizacionais, estruturadas de forma sequencial, que transformam insumos em serviços;

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de Gestão de Pessoas do TRE/SE será orientada pelos seguintes princípios:

I - atuaça o pautada no respeito à ética, a transparência, a equidade, a diversidade, a inclusão, a acessibilidade, a sustentabilidade e aos demais valores institucionais;

II - valorização e reconhecimento das pessoas, de suas competências e de seu potencial;

III - estímulo à aprendizagem contínua, ao longo da carreira, com vistas a colocar a serviço do trabalho as competências, os talentos e o potencial de cada pessoa;

- IV - promoça o do bem-estar, da qualidade de vida no trabalho e o combate a práticas de assédio moral, sexual e de discriminação;
- V - alinhamento entre o desenvolvimento profissional, pessoal e a missão institucional;
- VI - promoça o da cultura institucional humanizada e orientada a resultados;
- VII - estímulo ao trabalho criativo e a inovação, que visem à melhoria da experiência de trabalho das pessoas e, consequentemente, dos serviços prestados à sociedade;
- VIII - fomento à gestão do conhecimento, ao desenvolvimento de competências baseado no compartilhamento das experiências vividas no exercício profissional;
- IX - oferta de serviços e produtos digitais e físicos, que visem a agilidade, a humanização, a desburocratização e a simplificação de processos internos;
- X - estímulo à gestão participativa com a colaboração dos cartórios eleitorais;
- XI - seleção de novas(os) servidoras(es) com foco nas competências profissionais que atendam às necessidades institucionais;
- XII - consideração do perfil profissional da(o) servidora/servidor e o perfil requerido para o espaço ocupacional de destino, quando da movimentação interna ou remoção, bem como o impacto dessa medida na oferta de competências críticas para o funcionamento das unidades de origem e de destino.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS

Seção I

Do Planejamento em Gestão de Pessoas

Art. 4º São diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas:

- I - garantir que as (os) responsáveis pela área de gestão de pessoas participem efetivamente do planejamento, da execução e do aprimoramento da estratégia do órgão;
- II - instituir e executar plano estratégico de gestão de pessoas, alinhado ao planejamento institucional e às diretrizes desta política, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos;
- III - assegurar os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas e da mensuração de indicadores;
- IV - planejar a força de trabalho, dimensionando-a e monitorando-a de acordo com os processos de trabalho, com as competências requeridas, com o *turnover* e outros indicadores, com vistas aos objetivos estratégicos;
- V - buscar a agilidade, a efetividade e a melhoria contínua dos processos de trabalho da unidade de gestão de pessoas, alinhada à implantação de gestão de risco, conformidade, transparência e autorresponsabilidade;
- VI - assegurar a gestão participativa nos comitês gestores e nos processos decisórios;
- VII - criar e fortalecer mecanismos que estimulem a identificação, o desenvolvimento, a inovação e o engajamento dos talentos;
- VIII - fomentar a gestão do conhecimento e a aprendizagem organizacional, por meio do compartilhamento da experiência, das melhores práticas em gestão de pessoas, da deliberação coletiva e da cooperação vertical, horizontal e transversal;
- IX - promover a prática da coleta e análise de dados produzidos, para subsidiar a tomada de decisões e as melhorias dos processos de trabalho;
- X - gerenciar a segurança das informações e a proteção de dados individuais sob guarda das unidades de gestão de pessoas.

Seção II

Da Seleção, do Ingresso, da Ambientação e da Lotação de Servidoras(es)

Art. 5º São diretrizes para a seleção, o ingresso, a ambientação e a lotação de servidoras(es):

- I - zelar para que os concursos públicos privilegiem a seleção de candidatas(os) com competências compatíveis com os requisitos, especificações e as atribuições dos cargos;
- II - propiciar à nova servidora e ao novo servidor a participação em programa de ambientação e integração, que contemple temáticas relacionadas ao Tribunal e sua estratégia, ao processo eleitoral, à gestão de pessoas e à cultura, às metas, aos resultados, ao desempenho individual e da equipe acordados na sua lotação, dentre outros;
- III - efetivar a lotação de acordo com a necessidade do órgão, as atribuições do cargo e as competências requeridas para o exercício das atividades;
- IV - prover cargos em comissão e funções comissionadas mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, promovendo, sempre que possível, processo seletivo que assegure concorrência e transparência;
- V - planejar e dimensionar a força de trabalho, de modo a assegurar a realização da missão institucional, sem interrupção dos serviços prestados à sociedade;
- VI - identificar ocupações críticas da organização, com vistas a estabelecer estratégias de continuidade do trabalho e da gestão do conhecimento.

Seção III

Do Acompanhamento e do Desenvolvimento da Liderança, das Equipes e das Pessoas

Art. 6º São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento da liderança, das equipes e das pessoas:

- I - adotar mecanismos de gestão de desempenho, que possam contemplar o planejamento, o acompanhamento e a avaliação das servidoras e dos servidores, equipes e gestores;
- II - avaliar o desempenho mediante critérios estabelecidos e divulgados, com vistas à transparência do processo;
- III - utilizar a avaliação de desempenho como subsídio para as tomadas de decisões referentes à gestão de pessoas;
- IV - disseminar a compreensão do papel da liderança no alinhamento, na autonomia, na integração e no desenvolvimento de sua equipe;
- V - desenvolver ações de educação continuada em consonância ao Plano Anual de Capacitação possibilitando a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais e pessoais alinhadas aos valores e às estratégias do órgão;
- VI - estabelecer estratégias que garantam a identificação e a formação de potenciais sucessoras (es) de liderança e das demais ocupações críticas;
- VII - assegurar oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências gerenciais às gestoras e aos gestores e potenciais sucessoras (es) em condições de igualdade e acessibilidade;
- VIII - divulgar a cultura da confiança, de valorização do trabalho, de discussão e deliberação coletiva e de compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços administrativos, eleitorais e judiciários;
- IX - promover o desenvolvimento de habilidades socioemocionais das gestoras e gestores para lidar com pessoas, equipes e redes de trabalho.

Seção IV

Da Valorização da(o) Servidora(or) e do Ambiente de Trabalho

Art. 7º São diretrizes para garantir condições de trabalho adequadas e a valorização das servidoras e dos servidores:

- I - realizar, em anos não eleitorais, pesquisa de clima organizacional, com o objetivo de fornecer subsídios para ações de melhoria no ambiente de trabalho;
- II - implementar política de atenção integral à saúde das(os) servidoras(es);

- III - realizar ações de qualidade de vida no trabalho de forma integrada e contínua, contemplando as dimensões física, social e psicológica, favorecendo a adoção de hábitos saudáveis, a melhoria das relações de trabalho e do desempenho;
- IV - incentivar a criação e o fortalecimento dos canais internos de comunicação com as pessoas, com vistas ao acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas;
- V - instituir mecanismos de incentivo, valorização e reconhecimento da servidora e do servidor que apresentar alto desempenho;
- VI - primar para que as condições de trabalho favoreçam a motivação, o comprometimento organizacional e o engajamento de talentos;
- VII - monitorar as causas dos desligamentos voluntários e adotar medidas que mitiguem sua ocorrência por meio de melhorias institucionais, aplicação de pesquisas e indicadores;
- VIII - desenvolver ações de preparação para aposentadoria e pós-carreira;
- IX - estimular a gestão de talentos, a criatividade e a inovação, que fomentem a manifestação de ideias e o compartilhamento de sugestões e projetos;
- X - implementar mecanismos de avaliação e monitoramento das ações promovidas pela área de gestão de pessoas.

CAPÍTULO V

A GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 8º A governança de gestão de pessoas visa a avaliar, direcionar e monitorar a gestão de pessoas, com intuito de conduzir políticas e práticas que apoiem a governança institucional.

Art. 9º A Política de Gestão de Pessoas do TRE/SE será monitorada pelas (os) titulares das unidades de gestão de pessoas, por meio de mecanismo de acompanhamento contínuo, denominado Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas (PEP), onde constarão os objetivos estratégicos a serem alcançados, relativos a esta Política.

§ 1º Para fins do monitoramento de que trata o *caput*, deverá ser instituídos indicadores, metas, programas e ações sem prejuízo dos que já constam nas unidades locais.

§ 2º A SGP deverá elaborar o Plano Diretor de Gestão Estratégica de Pessoas (PDGEP), o qual deverá elencar as ações que estarão alinhadas ao Planejamento Estratégico do TRE/SE e do Poder Judiciário, à Política Nacional de Gestão de Pessoas e à Estratégia Nacional de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral (ENGEPE).

Art. 10 O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas do TRE/SE atuará como instância consultiva e propositiva no estabelecimento de diretrizes e prioridades em gestão de pessoas alinhadas ao Planejamento Estratégico do TRE/SE.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11 A Secretaria de Gestão de Pessoas e suas unidades devem atuar como consultores internos em assuntos afetos à área, fornecendo orientação e suporte à(s) gestora(s) e servidora(s).

Art. 12 As diretrizes de gestão de pessoas referentes à gestão do desenvolvimento e do desempenho das(s) servidora(s) e à formação de sucessora(s) serão regulamentadas em normativo próprio.

Art. 13 A Secretaria de Gestão de Pessoas deve ser estruturada adequadamente e deve qualificar as(s) servidora(s) que nela atuam para que atendam os princípios e diretrizes previstos nesta política.

Art. 14 A Política de Gestão de Pessoas do TRE/SE deverá ser revisada periodicamente, considerando eventuais mudanças de cenários.

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

PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

Documento assinado eletronicamente por ROBERTO EUGÉNIO DA FONSECA PORTO, Presidente, em 19/08/2022, às 08:30, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-se.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador 1226093 e o código CRC 67CBB07E.

0012350-08.2022.6.25.8000	1226093v12
---------------------------	------------

Criado por 015410072127, versão 12 por 002391142178 em 19/08/2022 08:30:38.

PORTARIA 626/2022

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE, Des. Roberto Eugênio da Fonseca Porto, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 28, inciso XXXIV, do Regimento Interno,

CONSIDERANDO a Resolução TRE-SE 224/2012, que institui o Núcleo de Cooperação Judiciária, e os arts. 56 e 57 da Resolução TRE-SE 187/2016 (Regimento Interno), que dispõem sobre o Núcleo de Cooperação Judiciária e os Juízes de Cooperação, no âmbito deste Tribunal;

CONSIDERANDO o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030: Paz, Justiça e Instituições Eficazes (16): promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis;

CONSIDERANDO as determinações da Resolução CNJ nº 350/2020, que estabelece diretrizes e procedimentos sobre a cooperação judiciária nacional entre os órgãos do Poder Judiciário e outras instituições e entidades, e dá outras providências;

CONSIDERANDO a publicação da Resolução TRE/SE 30/2022, que dispõe sobre a transformação, sem aumento de despesas, de cargos em comissão e funções comissionadas, e alterações na estrutura orgânica e no Regulamento Interno da Secretaria do Tribunal;

CONSIDERANDO o fim do biênio do Excelentíssimo Juiz-Membro Gilton Batista Brito e alterações na descrição dos cargos exercidos pelas(os) servidoras(es),

RESOLVE:

Art. 1º Designar, para mandato de 2 (dois) anos, a seguinte composição do Núcleo de Cooperação Judiciária, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe:

I - Desembargadora Elvira Maria de Almeida Silva - Corregedora Regional Eleitoral, como Desembargadora Supervisora;

II - Marcos de Oliveira Pinto - Juiz-Membro, como Juiz Coordenador;

III - Edmilson da Silva Pimenta - Juiz-Membro, como Juiz de Cooperação;

IV - Sérgio Menezes Lucas - Juiz Eleitoral, como Juiz de Cooperação;

V - Alessandra Santos Cerqueira - Técnico Judiciário e Secretária do Núcleo - Assessoria dos Juízes-Membros (ASJUS);

VI - Patrícia Pinheiro Menezes de Oliveira - Analista Judiciário - Gabinete da Presidência (GAB-PRES);

VII - Guilherme Augusto Gonçalves Muniz - Técnico Judiciário - Coordenadoria de Registro, Processamento de Feitos e Informações Partidárias (COREP);

VIII - Carlos Alberto Viana Júnior - Técnico Judiciário - Seção de Inspeções, Correções e Estatísticas (SICOE);