

| | | | |
|---------------------------------------|----------|----------|-------------------------------------|
| TRE-RN/SJ/CJD/Seção de Jurisprudência | | | |
| Indeado | 15/05/05 | Visto | VR |
| Publicado | 24/08/05 | Pág | 44 |
| Incluído | 15/05/05 | Visto | VR |
| Confendo | 1/1/05 | Visto | VR |
| ALTERAR | 15/05/05 | ARQUIVAR | <input checked="" type="checkbox"/> |
| | | Visto | VR |



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL
RIO GRANDE DO NORTE

Resolução nº 010/2005

Institui a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO RIO GRANDE DO NORTE, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a necessidade de dotar a Secretaria do Tribunal de uma política de capacitação que contribua efetivamente para o cumprimento da missão e dos objetivos institucionais, e de um sistema de planejamento e gestão de pessoal que facilite o desenvolvimento dos recursos humanos,

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituída a Política de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte, com o propósito de contribuir para atualização profissional e desenvolvimento do servidor, viabilizando seu aperfeiçoamento técnico, científico e cultural, com vistas à melhoria do desempenho em sua função atual e com perspectivas para o exercício de novas atribuições, alinhadas às diretrizes institucionais.

Art. 2º A Política de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos a ser implementada no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte deverá basear-se nos seguintes princípios:

- I – educação como responsabilidade de todos, desde o adequado diagnóstico de necessidade de capacitação até a avaliação dos resultados;
- II – ações educativas estendidas a todo o corpo funcional,

independentemente da posição hierárquica, buscando-se oferecer ao menos uma oportunidade de capacitação a cada servidor, de forma a criar condições para o desenvolvimento contínuo de todos;

III – treinamento visto como um processo de educação permanente voltado para a melhoria contínua da qualidade e para o aumento da produtividade, com vistas a maior eficiência nos serviços prestados.

Art. 3º São objetivos da Política de Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos:

I – melhoria da eficiência, eficácia e efetividade dos serviços prestados ao cidadão;

II – valorização do servidor, por meio da sua capacitação permanente;

III – adequação do quadro de servidores aos novos perfis profissionais requeridos no setor público;

IV – divulgação e controle de resultados de ações de capacitação;

V - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

Art. 4º São Diretrizes da Política de Capacitação dos Servidores do Tribunal:

I – tornar o servidor público agente de sua própria capacitação, nas áreas de interesse do Tribunal;

II – possibilitar o acesso dos servidores a ações de capacitação e aperfeiçoamento, oferecendo, anualmente, pelo menos uma oportunidade de participação a cada servidor, otimizando os recursos orçamentários disponíveis, em conformidade com o Plano Institucional de Capacitação;

III – priorizar as ações internas de capacitação e aperfeiçoamento que aproveitem habilidades e conhecimentos dos servidores e programas de educação continuada que contemplem eventos de curta duração;

IV - criar mecanismos de incentivo à atuação de servidores como facilitadores, instrutores e multiplicadores em ações de capacitação e aperfeiçoamento, de apoio às iniciativas de crescimento profissional do servidor e, por conseguinte, da Instituição;

V – oferecer oportunidades de requalificação aos servidores removidos;

VI – utilizar a capacitação, o aperfeiçoamento e a avaliação de desempenho, como ações entre si complementares;

VII – avaliar permanentemente os resultados advindos das ações de capacitação e aperfeiçoamento, implantando e atualizando o controle gerencial dos gastos e a modernização da política e seus instrumentos de viabilização.

Parágrafo Único. A participação do servidor em ações de capacitação para efeito de progressão funcional e promoção deverá obedecer aos critérios estabelecidos pelo Tribunal Superior Eleitoral e pela regulamentação interna.



Art. 5º O instrumento de viabilização da Política de Capacitação será o Plano Institucional de Capacitação, que conterá as diretrizes e estratégias, elaborado por comissão composta pelo(a) Diretor(a)-Geral, Secretário(a) de Recursos Humanos, Coordenador(a) de Treinamento e Desenvolvimento, representante da Associação dos Servidores da Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte – ASSEJERN e representante do Sindicato dos Trabalhadores no Judiciário Federal no Rio Grande do Norte – SINTRAJURN, previsto para um período de 4 (quatro) anos, e, justificada a evolução, podendo ser revisto anualmente, devendo contemplar os seguintes níveis de abordagem:

I – Plano Plurianual contendo as diretrizes bienais das ações de capacitação e aperfeiçoamento, como também o prognóstico dos recursos orçamentários necessários ao atendimento das demandas de capacitação a serem incluídas na proposta orçamentária;

II – Plano de Metas Anual de Capacitação que deverá conter:

- a) o Plano de Metas das Unidades Administrativas;
- b) o Relatório de Avaliação permanente da Política de Capacitação.

Parágrafo único. O Plano Institucional de Capacitação, descrito no *caput* deste artigo, compreenderá dois Programas permanentes:

- a) Capacitação e Aperfeiçoamento;
- b) Avaliação de Desempenho.

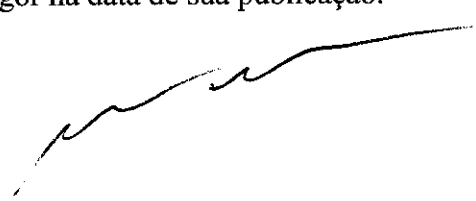
Art. 6º O Plano Institucional de Capacitação, submetido ao Ordenador de Despesa, deverá indicar as ações de capacitação anuais prioritárias, devendo, em cada ação prevista, explicitar:

- I - os resultados que se pretende alcançar;
- II - a carga horária;
- III - o universo de servidores ao qual se destina;
- IV - a estimativa de investimento;
- V – a relevância, a pertinência e a aplicabilidade

Parágrafo único. O relatório anual de execução do plano anual de capacitação, destinado a possibilitar o acompanhamento gerencial das ações de capacitação, incluirá os resultados obtidos no período, explicitando o número total de servidores treinados, o investimento total efetuado e possíveis ajustes realizados em relação às metas propostas.

Art. 7º Compete ao Presidente do Tribunal expedir os atos previstos no art. 5º Inciso VIII do Regimento Interno, para a execução da Política de Capacitação e Desenvolvimento deste Tribunal.

Art. 8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.



Publique-se, Registre-se e Cumpra-se.

Natal, 18 de agosto de 2005.

Desembargador Aderson Silvino de Souza
Presidente

Desembargador Dúbel Ferreira Cosme
Vice-Presidente

Manuel Maia Neto
Juiz Federal

Cícero Martins de Macedo Filho
Juiz

Amilcar Maia
Juiz

Fernando Gurgel Pimenta
Jurista

Jorge Alberto de Freitas Motta
Jurista

Edison Alves de França
Procurador Regional Eleitoral