



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO RIO GRANDE DO NORTE

23/10/2023
56 a 60
Hercley Medeiros da Araujo Fernandes
Chefe de Gabinete da Presidência
TRE/RN

RESOLUÇÃO N.º 111, DE 20 DE OUTUBRO DE 2023

Dispõe sobre o modelo de Gestão de Pessoas por Competências, no âmbito da Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte.

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

CONSIDERANDO que os artigos 96, I, e 99 da Constituição da República conferem aos tribunais autonomia administrativa e financeira;

CONSIDERANDO o disposto no Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

CONSIDERANDO as recomendações contidas no Acórdão TCU/Plenário n.º 3.023, de 13 de novembro de 2013, no sentido de estabelecer, entre outros, objetivos, indicadores e metas para as áreas de gestão de pessoas nos órgãos do Poder Judiciário e instituir mecanismos para que a alta administração acompanhe o seu desempenho;

CONSIDERANDO a instituição da Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, por meio da Resolução CNJ n.º 192, de 08 de maio de 2014;

CONSIDERANDO que o aperfeiçoamento da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, estabelecido na *Estratégia Nacional do Poder Judiciário – 2021-2026*, a teor da Resolução CNJ n.º 325, de 29 de junho de 2020;

CONSIDERANDO que o Planejamento Estratégico da Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte (2021-2026) tem como um dos seus objetivos estratégicos a *Melhoria da Gestão e da Governança de Pessoas*, o qual tem como iniciativa estratégica: *Fomentar a gestão por competências orientada para o desenvolvimento das pessoas visando ao alcance dos resultados organizacionais*;

CONSIDERANDO as disposições contidas na Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, de que trata a Resolução CNJ n.º 240, de 09 de setembro de 2016;

CONSIDERANDO os termos do Acórdão TCU/Plenário n.º 358, de 08 de março de 2017, que avalia a situação da governança e da gestão de pessoas na Administração Pública Federal, comparando-a com os resultados do levantamento efetuado em 2013;

CONSIDERANDO que a Gestão por Competências é uma ferramenta de trabalho na área de pessoas que permite identificar os conhecimentos, as habilidades e as atitudes dos servidores, os pontos de excelência e de fragilidade e as oportunidades de melhoria, suprimindo lacunas e agregando saberes, para proporcionar um melhor aproveitamento da força de trabalho, de acordo com o perfil profissional de cada servidor e assim elevar a efetividade da missão institucional;

CONSIDERANDO que o capital humano ocupa um papel estratégico na gestão administrativa com foco em resultados e que sua conduta deve pautar-se nas disposições contidas no Código de Ética dos servidores deste Tribunal, instituído pela Resolução TRE/RN nº 05, de 14 de abril de 2016;


CONSIDERANDO que a capacidade de gerar resultados do Tribunal depende essencialmente das competências, do engajamento e da integração de seus servidores, expressas pelo nível do desempenho profissional;

CONSIDERANDO que os atributos de valor definidos na estratégia da Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte representam as convicções basilares de uma organização e orientam as ações e o comportamento dos agentes públicos;

CONSIDERANDO que desenvolver os conhecimentos, as habilidades e as atitudes, promover os meios para motivar e comprometer os servidores com os objetivos da instituição e buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são essenciais à estratégia da Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte;

CONSIDERANDO o que consta do Processo Administrativo Eletrônico n. 11849/2016 (PJe nº 0600386-14.2023.6.20.0000),

RESOLVE:



Art. 1º Estabelecer o modelo de Gestão de Pessoas por Competências (GPC) na Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte, que observará os dispositivos constantes desta Resolução.

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

I - gestão de pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização, voltados a propiciar condições para que os trabalhadores possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos institucionais;

II - competência: conjunto de saberes, conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que deve ser mobilizado para o atingimento dos resultados organizacionais;

III - formação: processo de desenvolvimento de um conjunto de conhecimentos e habilidades específicos a um determinado campo de atividade profissional;

IV - aperfeiçoamento: processo de desenvolvimento profissional contínuo e de competências estratégicas e essenciais para a melhoria da prestação jurisdicional;

V - desenvolvimento de competências: processo de aprendizagem orientado para o saber, o saber fazer e o saber ser, na perspectiva da estratégia organizacional;

VI - gestor: magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabiliza o alcance dos resultados institucionais;

VII - ambiente de trabalho: conjunto de fatores, como bens, instrumentos, processos e meios de natureza material e imaterial que condiciona, organiza e no qual são exercidas atividades laborais;

VIII - matriz de competências: documento que representa o desempenho e o comportamento esperado do servidor da Justiça Eleitoral do Rio Grande do Norte para o desenvolvimento de suas atividades;

IX - gestão do desempenho: processo que envolve atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação do desempenho, com vistas ao desenvolvimento das pessoas e ao alcance dos resultados institucionais;

X - avaliação por múltiplas fontes: identificação de competências mediante a avaliação por fontes variadas, podendo ser por pares, chefias, subordinados ou autoavaliação;

XI - plano de desenvolvimento individual: registro e planejamento das ações indispensáveis para suprir as lacunas entre as competências necessárias ao desempenho de determinado cargo ou função e aquelas detectadas quando da avaliação do ocupante;



XII - programa de desenvolvimento gerencial: registro e planejamento das ações de formação e aperfeiçoamento, indispensáveis para suprir as lacunas de competências requeridas para o desempenho de cargos em comissão e funções de natureza gerencial;

XIII - cargos e funções de natureza gerencial: cargos em comissão e funções comissionadas em que há vínculo de subordinação e poder de decisão, competindo aos titulares, dentre outros, planejar, dirigir, acompanhar e orientar as atividades em busca dos resultados institucionais;

XIV - práticas de reconhecimento: conjunto de ações para valorização e reconhecimento dos servidores, que reforcem positivamente as competências desejáveis ao alcance dos resultados institucionais, para mantê-los motivados em melhorar seu desempenho profissional

Art. 3º A gestão de pessoas por competências tem como objetivo:

I - ambiente de trabalho satisfatório como um fator que favoreça o alcance dos resultados institucionais;

II - práticas de gestão de pessoas que valorizem a qualificação e promovam o bem-estar dos servidores, com transparência, eficiência e impessoalidade na condução de suas ações;

III - estímulo ao trabalho em equipe, à aprendizagem organizacional e ao compartilhamento de conhecimento;

IV - oportunidades de desenvolvimento de competências a todos os servidores.

Art. 4º O modelo de gestão de pessoas por competências abrange:

I - matriz das competências;

II - avaliação de desempenho por competências;

III - planos de desenvolvimento individual;

IV - programa de desenvolvimento gerencial;

V - práticas de reconhecimento;

VI - processo seletivo para ocupação de cargos em comissão e funções comissionadas;

VII - lotação ideal de servidores;

VIII - identificação das ocupações críticas.

Art. 5º As práticas de gestão de pessoas com foco em competências, no âmbito deste Tribunal, serão orientadas pelas seguintes diretrizes:



I - os processos de trabalho deverão considerar as melhores práticas preconizadas pelos órgãos da Administração Pública Federal e de controle, buscando a racionalização das atividades e a otimização do tempo;

II - os perfis profissionais desejados deverão ser definidos formalmente e mantido banco de talentos;

III - a gestão do desempenho deverá basear-se na identificação de competências, na forma do art. 2º, X;

IV - o plano anual de capacitação e desenvolvimento do Tribunal deverá levar em consideração as lacunas de competências individuais e gerenciais, priorizando as demandas com maior impacto na estratégia institucional;

V - os servidores que desempenham atribuições de natureza gerencial terão acesso a programas de desenvolvimento de liderança e gestão, com ênfase em competências, a ser inserido na programação, sempre que oportunizado pela Instituição o curso obrigatório de desenvolvimento gerencial;

VI - as práticas de valorização e reconhecimento do capital intelectual, que reforcem positivamente as competências desejáveis ao alcance dos resultados institucionais, deverão ser estabelecidas de forma clara e transparente;

VII - a escolha de profissionais com vistas à ocupação de funções comissionadas e cargos em comissão é um ato discricionário da administração, que, julgando conveniente e oportuno, determinará a abertura de processo seletivo a ser realizado com base nos perfis profissionais desejados, descritos na matriz de competências do Tribunal e com ampla e antecipada divulgação;

VIII - a movimentação de servidores será realizada de acordo com a necessidade do órgão, as atribuições do cargo e as competências individuais;

IX - as ocupações críticas identificadas no Tribunal deverão ser sanadas por meio de plano de sucessão, que vise o desenvolvimento das competências necessárias, com vistas a garantir a disponibilidade de sucessores devidamente qualificados;

X - a distribuição da força de trabalho deverá considerar as competências requeridas, necessárias ao atingimento dos objetivos institucionais;

Art. 6º Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas zelar pela observância das diretrizes constantes nesta norma.

Art. 7º Caberá à Seção de Desenvolvimento Organizacional – SEDES/CODES/SGP, o gerenciamento dos subprocessos abrangidos pela gestão por competências, de que trata o art. 4º, bem como o encaminhamento de relatório de lacunas de competências ao Núcleo de Formação e Aperfeiçoamento do Tribunal, tendo em vista a elaboração do Plano Anual de Capacitação e Desenvolvimento.

Parágrafo Único. O relatório de lacunas deverá ser entregue ao Núcleo de Formação e Aperfeiçoamento do TRE-RN até o dia 30 de setembro de cada ano.




Art. 8º O modelo de gestão de pessoas por competências abrange a Secretaria do Tribunal e os Cartórios Eleitorais.

Art.9º Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência.

Art. 10. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Sala das Sessões do Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte, em Natal, 20 de outubro de 2023.



Desembargador Cornélio Alves
Presidente



Desembargador Expedito Ferreira
Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral



Juiz Fábio Luiz de Oliveira Bezerra

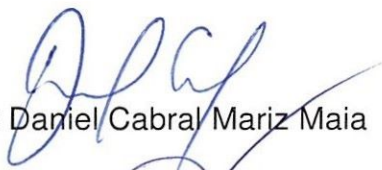


Juiza Maria Neize de Andrade Fernandes



Juiza Ticianá Maria Delgado Nobre

Juiz Fernando de Araújo Jales Costa



Juiz Daniel Cabral Mariz Maia



Gilberto Barroso de Carvalho Júnior
Procurador Regional Eleitoral