



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

PORTARIA N.º 13.602/2013 SGP

Institui a Política de Gestão por Competências no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Pará

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

**CONSIDERANDO** as disposições da Lei n.º 8.112/1990 e do Decreto n.º 5.707/2006, referentes ao estabelecimento de um sistema de gestão por competências, conforme Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional,

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

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

### RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Gestão por Competências no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Pará



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

### Seção I Das Disposições Gerais

Art. 2º A Gestão por Competências compreende a avaliação, o treinamento e desenvolvimento e a seleção e lotação por competências.

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

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

§ 3º A seleção e lotação por competências será regulamentada 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-PA, gerando valor para o órgão;

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 possibilitarão seu desenvolvimento pessoal e profissional;

IV. Potencializar o desenvolvimento de talentos e melhorias do desempenho;

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

VI. Dotar os gestores com uma ferramenta para o gerenciamento de seu capital humano, principalmente no que tange ao desenvolvimento de equipes;

VII. Fornecer informações precisas para embasar os subprocessos de Gestão de Pessoas, quais sejam, agregar, aplicar, desenvolver, monitorar, recompensar e manter pessoas.



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

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 a pessoa, 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 colocação em prática do conhecimento adquirido;

IV. **ATTITUDES** – Comportamentos do profissional relacionados à forma de agir junto a pares, superiores e subordinados;

V. **COMPETÊNCIAS** - Características possíveis 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 estratégia 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, e permitem a ele agregar valor de forma consistente aos seus serviços;

VII. **COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS** – São os 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 às ações que cada um deve demonstrar para que estes referenciais sejam alcançados;



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

b) **COMPETÊNCIAS GERENCIAIS** – Competências de natureza administrativa e gerencial, relacionadas à liderança, resultados e supervisão, são comuns a todos os gestores do TRE-PA;

c) **COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS** – Competências de natureza técnica, relacionadas às características e necessidades específicas de cada unidade organizacional do TRE-PA e seus processos de trabalho. Estão registradas nas Trilhas de Carreira;

**VIII. TRILHA DE CARREIRA OU DE APRENDIZAGEM** - Conjunto de responsabilidades e atividades relacionadas e organizadas com o objetivo de viabilizar o atingimento dos resultados de um processo e orientar o desenvolvimento do profissional na organização;

**IX. EVIDÊNCIA** – descreve as ações e comportamentos esperados do servidor na aplicação de determinada competência, propiciando objetividade à avaliação;

**X. PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL (PDI)** – Processo de planejamento destinado a organizar e priorizar ações de desenvolvimento pessoal e profissional.

### Seção II Das Atribuições

Art. 5º São atribuições da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento –  
CODES:

I. Administrar, manter atualizadas e controlar as políticas descritas nesta Portaria, com a supervisão da Secretaria de Gestão de Pessoas e aprovação da Diretoria-Geral, zelando pela efetiva observação das diretrizes da avaliação de desempenho por competências;

II. Definir e providenciar os recursos necessários;



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

III. Comunicar processos, prazos para a realização da avaliação de desempenho, retorno ou *feedback* e Planos de Desenvolvimento Individual, dando as instruções necessárias;

IV. Preparar e ministrar a capacitação dos envolvidos no processo;

V. Coordenar o processo de avaliação, a abertura dos ciclos de avaliação bem como a gestão dos resultados;

VI. Identificar as não conformidades do processo, a fim de definir ações de melhoria;

VII. Assistir gestores no gerenciamento do desenvolvimento de sua equipe.

Art. 6º São atribuições dos gestores imediatos dos servidores participantes do ciclo de avaliação:

I. Monitorar a realização da avaliação de desempenho por competências da sua equipe de acordo com as políticas e prazos estabelecidos;

II. Realizar e registrar a avaliação dos subordinados no sistema;

III. Realizar reunião de retorno ou *feedback* referente à avaliação com cada servidor a ele subordinado;

IV. Auxiliar os membros de sua equipe na elaboração do plano de desenvolvimento individual, promovendo sua gestão;

V. Realizar e monitorar as etapas do processo, conforme descrito neste documento;

VI. Avaliar, em parceria com a CODES, os resultados das avaliações, propondo alterações ou inclusões, quando necessário.

Art. 7º O avaliado deverá:

I. Comprometer-se com a realização das autoavaliações no prazo previsto, munindo-se de técnica, imparcialidade e justiça, registrando as informações por meio de sistema informatizado;

II. Elaborar Plano de Desenvolvimento Individual em conjunto com o gestor imediato;

III. Assumir papel proativo no gerenciamento do próprio desenvolvimento.



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

Art. 8º Os servidores classificados como pares e os integrantes da equipe de trabalho de uma unidade deverão realizar as avaliações do gestor no prazo previsto, munindo-se de técnica, imparcialidade e justiça, registrando as informações por meio de sistema informatizado.

### Seção III Da Avaliação por Competências

Art. 9º A realização das avaliações compreenderá as etapas de planejamento, elaboração, convocação e mobilização dos envolvidos, seleção e treinamento dos avaliadores e execução.

Parágrafo único. Os resultados das avaliações subsidiarão as ações de desenvolvimento das competências, por meio da promoção, pelo Tribunal, de ações de capacitação e dos planos de desenvolvimento individual de cada servidor.

Art. 10. Serão avaliados os servidores efetivos do quadro permanente do Tribunal, bem como os requisitados que estiverem exercendo cargo ou função comissionados, com base nas competências profissionais, compreendendo competências genéricas, gerenciais e específicas, conforme modelo definido para cada perfil de atuação.

§ 1º Serão considerados gestores para fins desta norma e, portanto, serão avaliados conforme as competências gerenciais construídas, apenas os ocupantes dos cargos ou funções comissionados de Secretário, Coordenador, Supervisor da Central de Atendimento ao Eleitor, Assessor, Chefe de Seção e Chefe de Cartório.

§ 1º Quando a estrutura da unidade contemplar o cargo de Assessor-Chefe os demais assessores não serão avaliados nas competências gerenciais.



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

Art. 11. Não participam da avaliação por competências, na qualidade de avaliado:

- I. O Diretor-Geral;
- II. Os servidores efetivos cedidos a outros órgãos;
- III. Servidores em efetivo exercício há menos de 6 (seis) meses no TRE-PA.

Art. 12. Para fins de avaliação, os cargos foram agrupados conforme sua similaridade e complexidade de atribuições, nos seguintes grupos:

- I. Secretário;
- II. Coordenador;
- III. Assessor;
- IV. Chefe de Seção;
- V. Chefe de Cartório, e;
- VI. Servidor.

Art. 13. A avaliação observará os perfis gestor, par, subordinado e avaliado.

- I. O perfil gestor contempla o superior imediato do avaliado;
- II. Pares são todos os profissionais com mesmo perfil organizacional e relação profissional direta com o avaliado que pertencem à mesma macrounidade organizacional;
- III. O perfil Subordinado representa todos os profissionais que apresentam relação de subordinação direta com o avaliado.

§ 1º Serão selecionados automaticamente, por meio de sistema informatizado, no máximo dois pares por avaliado;

§ 2º Caso o servidor não possua pares que possam avaliá-lo, o peso dos pares será dividido igualmente entre os demais avaliadores;

§ 3º Cada servidor pode realizar no máximo 3 (três) avaliações como "Par" em um mesmo ciclo de avaliação;



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

§ 4º Devido às peculiaridades técnicas das competências específicas, os pares avaliarão uns aos outros apenas nas competências genéricas e gerenciais;

§ 5º Todos os subordinados, quer sejam servidores ou requisitados, serão responsáveis pela avaliação do seu gestor;

§ 6º A nota final da avaliação dos subordinados será calculada por meio da realização de uma média aritmética entre todas as avaliações.

Art. 14. É obrigatório o preenchimento do campo “justificativa” quando da avaliação das competências nos níveis “aplicada minimamente” ou “aplicada com excelência”, bem como quando a competência for considerada não aplicável.

Art. 15. A avaliação por competências será organizada em ciclos anuais, devendo ser realizada, preferencialmente, no mês de junho de cada ano.

Art. 16. Para fins de avaliação, serão observados os seguintes modelos:

I – 270º (duzentos e setenta graus), para o perfil Gestor, exceto chefe de cartório, contemplando a autoavaliação, a avaliação pelo superior imediato, a avaliação por 2 (dois) pares e a avaliação por todos os subordinados do avaliado;

II – 180º (cento e oitenta graus), para o perfil servidor, contemplando a autoavaliação, a avaliação pelo superior imediato e a avaliação por 2 (dois) pares do avaliado;

III – Chefe de Cartório, perfil gestor que contempla a autoavaliação, a avaliação pelo superior imediato e a avaliação por todos os subordinados do avaliado.

§ 1º Secretários e Assessores não serão avaliados por pares.

§ 2º Para o perfil Chefe de Cartório, o avaliador será o Juiz responsável pelo Cartório Eleitoral correspondente.

§ 3º Caso haja a impossibilidade de realização da avaliação por Juiz Eleitoral, a avaliação será realizada por comitê formado por 3 servidores da Corregedoria Regional Eleitoral.



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

Art. 17. O resultado das avaliações será unificado e ponderado, compreendendo a definição de pesos e pontuações diferentes por avaliador, perfil, competência e escala de avaliação, conforme parâmetros definidos em manual ou regulamentação específica.

Art. 18. Após a realização das avaliações, os gestores promoverão reuniões individuais com os integrantes de suas equipes, para análise, discussão e identificação das necessidades de desenvolvimento.

Art. 19. Após todos os procedimentos de avaliação, serão gerados, por meio de sistema informatizado, relatórios por servidor, acessíveis aos gestores para subsidiar as reuniões de *feedback* ou retorno.

Art. 20. Realizadas as reuniões de retorno, o gestor poderá, uma única vez e justificadamente, alterar a avaliação que fez de cada subordinado, por meio de sistema informatizado, sendo desconsiderada a avaliação anterior para fins de cálculo da média final ponderada.

Art. 21. Concluído o ciclo de avaliações, inclusive reuniões de retorno, a Seção de Desenvolvimento Organizacional finalizará o ciclo de avaliações.

Art. 22. Finalizado o ciclo, serão gerados relatórios de autoavaliação e de média geral, sendo esta por servidor, por unidade e por competência.

§ 1º A autoavaliação somente será acessível ao próprio servidor que a efetivou.

§ 2º Os relatórios de média geral por servidor serão acessíveis apenas a seu superior imediato;

§ 3º Os relatórios de média geral por unidade e por competência serão acessíveis a todos os servidores;

§ 4º O titular da CODES e os integrantes da Seção de Desenvolvimento Organizacional terão acesso a todas as informações do sistema, podendo gerar relatórios detalhados, para fins de análise gerencial.



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

§ 5º O acesso e o uso indevido de informações relacionadas aos resultados das avaliações poderá ensejar responsabilização, na forma da lei.

Art. 23. Uma vez identificadas as necessidades de desenvolvimento, será elaborado, com o suporte, orientação e acompanhamento da chefia imediata e da equipe de Gestão de Pessoas, Plano de Desenvolvimento Individual para cada servidor, que conterà as ações de aprendizagem a serem realizadas para superar as lacunas de competências identificadas.

### Seção IV Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 24. O Modelo de Avaliação de Desempenho por Competência do TRE-PA será implantado gradativamente, da seguinte forma:

I- No primeiro ciclo de avaliações serão avaliados os gestores titulares dos cargos de Secretário e Coordenador;

II- No segundo ciclo, serão avaliados, no perfil gestor, os titulares dos cargos de Secretário, Coordenador, Assessor e Chefe de Seção, e todos os enquadrados no perfil Servidor, observadas as exceções previstas nesta Portaria, sendo realizado, ainda, processo piloto de avaliação para os gestores titulares dos Cargos de Chefe de Cartório, abrangendo, no mínimo, 03 (três) servidores;

III- A partir do terceiro ciclo, serão avaliados todos os servidores do Tribunal, observadas as exceções previstas nesta Portaria.

Art. 25. O servidor lotado em uma unidade por prazo inferior a 03 (três) meses será avaliado pelo gestor de sua unidade de lotação anterior apenas nas competências que apresentem similaridade com suas atribuições contemporâneas à avaliação.

Art. 26. O servidor afastado do Tribunal por período superior a 6 (seis) meses estará automaticamente excluído do ciclo de avaliações.



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ

Parágrafo único. Caso o afastamento do servidor seja por período inferior a 6 (seis) meses, o gestor da área na qual esteja alocado ou esteve alocado imediatamente antes de ter se afastado será o responsável por sua avaliação

Art. 27. Excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliações será realizado no segundo semestre de 2013.

Art. 28. 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. 29. Os casos especiais serão resolvidos pela Secretaria de Gestão de Pessoas, com o auxílio da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento, e referendados pela Diretoria-Geral.

Art. 30. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Belém, 18 de julho de 2013.

Desembargador LEONARDO DE NORONHA TAVARES  
Presidente

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARÁ	
CERTIFICADO	
CERTIFICO que a (e) <u>Portaria nº 13602</u>	
foi publicada no Diário de Justiça Eletrônico <u>27-6</u>	
em <u>26, 27, 13</u>	
<u>Marcia Moraes</u> Analista Judiciário TRE/PA	