



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

São Paulo, 07 de agosto de 2024.

ATA DA REUNIÃO DA COMISSÃO GESTORA DA ESTRATÉGIA DE PESSOAS (RESOLUÇÃO TRE-SP N° 569/2021)	
Data e hora:	29/7/2024 às 17h
Local:	Gabinete da SGP e Plataforma de videoconferência Google Meet
Participantes:	Paula Helena Batista Silva, Leandro Hiroto Tamashiro, Andréa K. Yamada de Leão Bastos, Karen Cristhina Pretti, Elisabeth Cristina de Almeida Jange, Alexandre Tsumori Maezuka, Andresa M. de O. Leite, Regina Célis Zava Grasse Furtado, Rafaela Neto Machado e Ligia Gonçalves Amaro.
Objetivos da reunião	Revisão do Planejamento Estratégico de Pessoas - PEP 2021-2026 Macrodesafio PEI “Aperfeiçoamento da gestão de pessoas” Atendimento ao itens do Levantamento de Governança dos Órgãos Públicos - iESGo/TCU

Nº	Tópico	Resumo da discussão
1	Macrodesafio PEI “aperfeiçoamento da gestão de pessoas”	Regina Célis Zava Grasse Furtado, Chefe da SEAGOP, iniciou a reunião e apresentou o macrodesafio “aperfeiçoamento da gestão de pessoas” e as ações que estão relacionadas a ele. Em seguida, apresentou o mapa estratégico de pessoas e ressaltou a necessidade de atualização dos valores do PEP e possibilidade de ajustes nos objetivos estratégicos, considerando as recentes orientações recebidas de Órgãos Externos e achados indicados pela nossa Secretaria de Auditoria Interna (SAI).
2	Atendimento ao itens do iESGo/TCU e Normatizações do CNJ	Regina apresentou alguns pontos de atenção em relação a orientações do CNJ, TCU, SAI e SEPLAN, conforme abaixo:

- Necessidade de atenção ao tema “participação feminina”. (Processo SEI n. SEI 0016641-53.2024)
- Cumprimento de itens do Levantamento de Governança Pública Organizacional de 2024 (iESGo) que não tiveram o atendimento completo no questionário de 2024. (Processo SEI n. 0015038-42.2024 e SEI n. 0008135-88.2024)
- Cumprimento aos itens do questionário iGovTIC-JUD, relativo à Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário.

Nessa linha, foram discutidos os seguintes pontos:

Item 1 - A escolha dos membros da Alta Administração é realizada com base em critérios e procedimentos definidos:

A Secretária de Gestão de Pessoas, Paula Helena Batista Silva, lembrou que a alta administração refere-se somente aos cargos de Presidente, Vice-presidente e Diretor Geral, segundo o glossário do iESGo.

A Chefe da SEMP Andresa Machado de Oliveira Leite, sugeriu montar um perfil com as competências técnicas vinculado a um normativo. Pontuou que o perfil profissional pode evoluir, diferentemente do normativo.

Paula completou dizendo que essa medida ajudaria no planejamento de ações de treinamentos atendendo também o aspecto da capacitação.

Deliberações: SEGED - Elaborar perfil profissional dos cargos e funções da Alta Administração; Publicar o currículo dos membros na internet.

Item 2 - O desempenho dos membros da Alta Administração é avaliado:

Regina informou que o quesito é atendido parcialmente. O Coordenador da COEDE indicou incluir o item na avaliação gerencial como forma de atender plenamente a exigência.

Deliberações: SEGED - Incluir metas institucionais na avaliação gerencial, para distinguir os cargos operacionais, táticos e estratégicos.

Item 3 - A escolha dos gestores ocorre segundo perfis profissionais previamente definidos e documentados:

A Secretária de Gestão de Pessoas pontuou que é possível aproveitar as ações previstas para o atendimento do item 1, e incluir na portaria que é necessário cumprir o perfil profissional indicado.

O Coordenador da COEDE solicitou a publicação do

currículo dos gestores no banco de talentos com a recomendação de avaliar se há dados sensíveis.

Deliberações: SEGED - Publicar o currículo dos gestores no banco de talentos; Elaborar normativo que contemple a análise do perfil profissional como norteador para a escolha de gestores.

Item 4 - As lacunas de competência dos colaboradores/gestores são identificadas e documentadas:

Houve consenso que a avaliação por competências atende esse item.

Item 5 - Há procedimentos estruturados para identificar os motivos dos pedidos de movimentação interna:

Foi proposto criar um formulário do SEI para ser preenchido pelo gestor da unidade na qual ocorreu a movimentação e pelo(a) servidor(a) que se movimentou. Esse SEI deverá passar pela SEFORT e SEMOV. Sugeriu-se aproveitar o modelo para uso nas movimentações externas pela SEGRE e SECAD.

Deliberações: Criação de formulário SEI para coleta de informações sobre movimentações internas diretamente com gestor(a) e com o(a) servidor(a) movimentado(a). Após, a SEDHO fará uma análise dos dados coletados.

Item 6 - A organização desenvolve as competências dos ocupantes de funções essenciais à gestão de contratações e Item 7 - A organização supre a demanda por ocupantes de funções essenciais à gestão de contratações:

A Secretaria de Administração de Materiais(SAM) fez uma portaria que identificou as funções essenciais.

As ações da SGP seriam no sentido de definir o perfil profissional.

Em relação à transparência, sugere-se a elaboração pela SAM de um formulário com o perfil necessário para gestão de contratações que será publicado pela SGP.

Deliberações: SEGED - Criação de Perfil profissional dos ocupantes de funções essenciais à contratação; Sugere-se que ao nomear um dos(as) ocupantes das funções, preencha-se um formulário para acompanhamento e publicação. A SGP cria o formulário e sugere-se que a SAM faça o controle.

Item 9 - Executar o processo de promoção da

		sustentabilidade social: A cultura de diversidade e inclusão é promovida internamente? Regina propôs incluir a temática nos valores do PEP. Deliberações finais relativas à revisão do PEP: 1. Valores: inclusão dos valores “Inclusão”, “Diversidade” e “Sustentabilidade”. 2. Objetivos estratégicos: inclusão do objetivo “Promover a diversidade e inclusão”.
3	Revisão do Planejamento estratégico de pessoas - PEP (Indicadores)	A Chefe da SEMP, Andresa Machado de Oliveira Leite, apresentou um panorama geral dos indicadores atrelados aos objetivos estratégicos do PEP. 1 - Índice de satisfação dos clientes da SGP: O Coordenador da COEDE perguntou sobre os resultados da nova pesquisa de satisfação. Regina informou que a mudança na pesquisa surtiu efeito positivo alcançando a média de 9,4. A Secretária da SGP sugeriu não alterar as metas já previstas. Deliberação: Manter as metas 2024: 9,4; 2025 e 2026: 9,5. 2 - Taxa de otimização/automatização dos processos de trabalho da SGP presentes na arquitetura de processos do TRE-SP: Deliberação: manutenção da meta estipulada. 3 - Índice de motivação dos(as) servidores(as) segundo a pesquisa de clima organizacional: Segundo os resultados da última pesquisa de clima organizacional, a Chefe da SEMP informou que não conseguimos atingir a meta. Deliberação: redução da meta em 2025 para 9,1%. 4 - Índice de orientação a resultados segundo a avaliação por competências: Falta definir a linha de base e metas. 5 - Índice de efetividade da capacitação dos(as) servidores(as):

Deliberação: manutenção das metas.

6 - Favorecer a adequação quantitativa e quantitativa da força de trabalho

Deliberação: manutenção do objetivo. Definir a linha de base com os dados obtidos em 2022/2023 e projeção da meta para 2024/2025.

7 - Taxa de implantação de ferramentas de governança:

Foi sugerido inserir novas ferramentas, a fim de atender aos questionários de levantamento de governança aplicados pelo CNJ e TCU.

As novas ações propostas e aprovadas foram:

Ferramentas de Governança	2024	2025	2026
Perfis profissionais para funções essenciais à gestão de contratações	x		
Identificação de lacunas de competências das funções essenciais à gestão de contratações		x	
Planos de sucessão para ocupantes das funções essenciais à gestão de contratações		x	
Regulamentação para a seleção de líderes táticos e estratégicos com base em competências gerenciais e comportamentais			x
Regulamentação da diversidade nas ocupações de cargos de liderança			x

8 - Índice de QVT e promoção da saúde segundo a pesquisa de clima organizacional:

O COGEP optou pela manutenção do objetivo e metas. Paula observou que esse índice não atende totalmente ao que se propõe. Sugeriu ainda que é necessário entender a nossa realidade para estabelecer as políticas adequadas.

Deliberações: manutenção do objetivo e metas.

4	Próximas Ações	Ações necessárias: 1. Leandro Hiroto Tamashiro orientou à Chefe da SEMP que realize uma pesquisa em outros tribunais sobre indicadores e ações realizadas na seara da inclusão e diversidade até quinta-feira próxima, para criação de indicador atrelado ao novo objetivo “Promover a diversidade e inclusão”. 2. Definição da linha de base e metas para o indicador “Índice de orientação a resultados segundo a avaliação por competências”. 3. Reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas: sexta dia 2/8/2024
---	----------------	---

Reunião encerrada.



Documento assinado eletronicamente por **LIGIA GONÇALVES AMARO, ANALISTA JUDICIÁRIA**, em 08/08/2024, às 14:18, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **REGINA CÉLIS ZAVA GRASSE FURTADO, ANALISTA JUDICIÁRIO**, em 08/08/2024, às 15:10, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **RAFAELA NETO MACHADO, ANALISTA JUDICIÁRIA**, em 08/08/2024, às 17:04, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ELIZABETH CRISTINA DE ALMEIDA JANGE, COORDENADOR**, em 13/08/2024, às 15:08, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ANDRESA MACHADO DE OLIVEIRA LEITE, CHEFE DE SEÇÃO**, em 14/08/2024, às 11:10, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **PAULA HELENA BATISTA SILVA, SECRETÁRIA**, em 23/08/2024, às 13:21, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-sp.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **5651345** e o código CRC **3BAC80AB**.