



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

São Paulo, 22 de janeiro de 2024.

ATA DA REUNIÃO DO COMITÊ GESTOR LOCAL DE GESTÃO DE PESSOAS
(RESOLUÇÃO CNJ N° 240/2016)

Data e hora: 18/12/23 às 17h30

Local: Plataforma de videoconferência

Participantes:

Claudio Cristiano Abreu Corrêa, Paula Helena Batista Silva, Lívia Helena Zancopé Cardoso Guiselini, Carlos Yukio Fujimoto, Leandro Hiroto Tamashiro, Alexandre Tsumori Maezuka, Danúbio Almeida da Silva Nevez, Fábio Luiz Viégas, Pedro Crespo Corrêa, Tais Garcia Dias Gomes, Erica Leal de Sant Anna, Frederico Borges Affonso, Raéder Rodrigo Porcaro Puliesi, Regina Célis Zava Grasse Furtado

Pauta da reunião:

- 1 - Apresentação preliminar de resultados da pesquisa de clima;
- 2- Apresentação dos resultados do projeto-piloto de avaliação por competências.

Apresentações/Discussões/Deliberações:

Nº	Tópico	Resumo da discussão
----	--------	---------------------

1	Apresentação preliminar de resultados da pesquisa de clima	O chefe da SEDHO, FÁBIO LUIZ VIEGAS, iniciou a explanação informando que a pesquisa de clima encerrou no dia 5/12/2023, portanto os dados apresentados são uma análise preliminar. Destacou a ampliação da participação de 32,7% em 2019 para 53,7% em 2023, ressaltando a inclusão da participação de estagiários(as) neste último ano e asseverou o grande volume de dados quantitativos e qualitativos coletados. Explicou que a coleta de dados dividiu-se por vínculo funcional, abrangendo estagiários(as), requisitados(as) e profissionais do quadro efetivo, destacando que a adesão por vínculo ocorreu na mesma sequência de vínculos. Enfatizou a necessidade de considerar diferentes cenários devido às diferenças na participação de acordo com os perfis de vínculo profissionais. Mencionou que a avaliação ocorreu por dimensões, que incluíram relacionamento interpessoal, identidade e comprometimento com a justiça eleitoral, satisfação geral, liderança, o trabalho em si/relação com o trabalho, qualidade de vida no trabalho, ambiente e condições de trabalho, políticas de gestão e gestão da mudança, comunicação interna e reconhecimento. Além disso, condensou dados das avaliações por secretaria, cartórios eleitorais do interior e capital. Foram destacadas as dimensões melhor avaliadas e as que receberam menor pontuação. Em seguida, foram apresentados dados qualitativos segmentados por perguntas e condensados em temas, de acordo com a quantidade de citações pelos(as) respondentes. 1- o que é, em seu entendimento, qualidade de vida no trabalho? Temas: saúde física, mental e financeira; relações interpessoais e ambiente colaborativo; ambiente de trabalho adequado; reconhecimento e desenvolvimento; equilíbrio entre vida pessoal e profissional; comunicação e transparência. 2- No cotidiano de trabalho do TRE-SP, quais fatores são os principais desencadeadores de bem-estar? Temas: ambiente acolhedor; reconhecimento e valorização; flexibilidade e equilíbrio; comunicação clara e participativa; liderança positiva e ambiente favorável; respeito e colaboração. A apresentação foi concluída enfatizando os próximos passos a serem tomados a partir dos dados levantados: Análise por perfil profissional; • Cruzamento de dados demográficos; • Elaboração de relatórios com apontamentos para as áreas do Tribunal; • Apresentação à Comissão de qualidade de Vida no trabalho, para posterior desenho do programa de QVT do TRE.
2	Atividades e Programa da Comissão da Qualidade de Vida no Trabalho	O Coordenador da Comissão da Qualidade de Vida no Trabalho e também Coordenador da COAS, Dr. ALEXANDRE TSUMORI MAEZUKA, iniciou mencionando que a Comissão foi instituída em 2022 e as reuniões foram iniciadas em 2023. Fez um breve histórico da comissão, destacando que o estágio atual das atividades é de diagnóstico, e a pesquisa de clima será fundamental para orientar as ações futuras da comissão. A próxima fase consistirá no desenvolvimento de um programa de QVT, contendo diretrizes específicas para atuação no órgão. Com um enfoque conceitual, o Coordenador ressaltou que o foco da comissão é abordar questões que causam desconforto, angústia e até doenças entre os(as) colaboradores(as). Destacou que o programa será embasado em insumos provenientes não apenas da pesquisa de clima, mas também de dados relacionados a adoecimento, absenteísmo por saúde, rotatividade de setores, situação dos cartórios (com informações repassadas pela CRCE), conflitos interpessoais e assédio moral e sexual. Destacou que os eixos principais do programa incluirão: políticas de gestão; condições físicas e ergonômicas de trabalho, comunicação, saúde física e mental. O Coordenador enfatizou que o objetivo de melhorar a qualidade de vida no trabalho visa atingir alta produtividade sem prejudicar a saúde e bem-estar dos(as) colaboradores(as). Para garantir a viabilidade do programa, destacou a importância de apoio e parcerias, inclusive com o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

3	Apresentação do Projeto-Piloto de Avaliação por Competências na SGP	O chefe da Seção de Gestão de Desempenho, PEDRO CRESPO CORRÊA, iniciou fornecendo alguns conceitos sobre gestão por competências e suas diferenças com a avaliação de desempenho. Mencionou a proposta de expansão do projeto-piloto para o TRE, destacando que a avaliação será aplicada a todos os(as) servidores(as), com periodicidade bienal e necessitará de ajustes no sistema coyote pela STI. Nesse momento, Claucio comentou que a necessidade de ajustes do sistema coyote pela STI precisa ser levada à reunião do CDTIC, para avaliar a possibilidade de atuação da referida Secretaria. Na sequência, Pedro apresentou o projeto-piloto aplicado na SGP, abordando seus objetivos, participantes e competências utilizadas na avaliação, além de mencionar o teste realizado no sistema coyote. Enfatizou a escala avaliativa de 1 a 6, juntamente com seus significados associados. O Chefe da Seção de Gestão de Desempenho fez uma breve explanação dos resultados encontrados, destacando a adesão geral, as lacunas identificadas nas competências comportamentais e técnicas, e observou que alguns(as) servidores(as) foram avaliados(as) em poucas competências técnicas, com outros(as) apresentando múltiplas lacunas. Salientou que esses dados servem como pontos de atenção para uma análise mais aprofundada, incluindo questões como inadequação de lotação e falta de integração. Prosseguiu destacando os <i>feedbacks</i> coletados e sugestões de alterações para a próxima fase do projeto-piloto, incluindo ajustes na escala avaliativa. Mencionou a proposta de abrangência e expansão do projeto, com os seguintes marcos: 1º trimestre de 2024 - expansão do projeto-piloto para os cartórios eleitorais; 1º trimestre de 2024 - Elaboração de Portaria regulamentadora da avaliação por competências 1º trimestre de 2025 - implantação do modelo de avaliação por competências para secretarias e cartórios eleitorais.
4	Abertura para apontamentos	CLAUCIO CRISTIANO ABREU CORRÊA expressou a satisfação com o progresso na implantação do programa de avaliação por competências, para estabelecermos um processo contínuo de avaliação, com foco num programa de capacitação para preencher as lacunas de aptidões mínimas. Sublinhou a importância de ter uma pergunta mais aberta na avaliação para identificar competências que possam indicar servidores(as) com habilidades relevantes para outras unidades, podendo sugerir relações que conciliam interesses pessoais com os interesses da administração. Pedro esclareceu que há um campo de observação para coletar dados mais precisos. LEANDRO HIROTO TAMASHIRO afirmou que a avaliação traz vantagens significativas e a principal é desenvolver os(as) servidores(as) para alcançar maior excelência, saindo do quantitativo e adentrando no qualitativo. Ressaltou a possibilidade de relação conforme a necessidade e a identificação de talentos para multiplicar conhecimentos. Enfatizou que ter <i>gaps</i> não é prejudicial; pelo contrário, é necessário identificá-los e compreender o tamanho e quais são as competências, a fim de gerar políticas de capacitação e contratação. TAIS GARCIA DIAS GOMES destacou a necessidade de avaliar também os(as) requisitados(as), considerando a diversidade de perfis presentes na instituição. ERICA LEAL DE SANT ANNA reforçou a importância de avaliar os(as) requisitados(as) e asseverou que ter <i>gaps</i> não é algo negativo, sendo crucial conhecê-los para evoluir. Salientou a relevância da divulgação e esclarecimentos sobre o modelo de avaliação por competências, enfatizando que a avaliação não acarretará represálias e ressaltou a conscientização sobre a veracidade das informações para possibilitar uma gestão eficaz e o desenvolvimento de programas. CLAUCIO CRISTIANO ABREU CORRÊA retomou a palavra, reforçando a necessidade de dar transparência ao processo e tranquilizar os(as) servidores(as) quanto à imparcialidade das pesquisas e avaliações. Destacou a importância de uma comunicação simples e direta, clarificando os objetivos para que faça sentido para os(as) servidores(as) e não seja desgastante. LEANDRO HIROTO TAMASHIRO retomou a palavra e buscou a concordância de todos(as) com o cronograma apresentado para expansão do programa, obtendo a aceitação unânime.
	Decisões	Expansão do projeto-piloto de Avaliação por Competências para os cartórios eleitorais no 1º trimestre de 2024 e cumprimento do cronograma, conforme apresentado pelo chefe da SEGED.

A reunião foi encerrada com a expectativa de avanços contínuos na implementação do programa de avaliação por competências e aprofundamento dos dados coletados na pesquisa de clima.



Documento assinado eletronicamente por **REGINA CÉLIS ZAVA GRASSE FURTADO, ANALISTA JUDICIÁRIO**, em 24/01/2024, às 10:13, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **PEDRO CRESPO CORRÊA, CHEFE DE SEÇÃO**, em 24/01/2024, às 11:56, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **RAÉDER RODRIGO PORCARO PULIESI, ASSISTENTE**, em 24/01/2024, às 12:13, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **FREDERICO BORGES AFFONSO, CHEFE DE CARTÓRIO ELEITORAL**, em 24/01/2024, às 13:12, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ERICA LEAL DE SANT ANNA, TÉCNICA JUDICIÁRIA**, em 26/01/2024, às 11:16, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ALEXANDRE TSUMORI MAEZUKA, COORDENADOR**, em 26/01/2024, às 15:27, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **FÁBIO LUIZ VIÉGAS, CHEFE DE SEÇÃO**, em 29/01/2024, às 13:02, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **DANÚBIO ALMEIDA DA SILVA NEVES, TÉCNICO JUDICIÁRIO**, em 30/01/2024, às 12:07, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **PAULA HELENA BATISTA SILVA, SECRETÁRIA**, em 30/01/2024, às 17:14, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **LEANDRO HIROTO TAMASHIRO, COORDENADOR**, em 31/01/2024, às 15:17, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **TAIS GARCIA DIAS GOMES, CHEFE DE CARTÓRIO ELEITORAL**, em 01/02/2024, às 16:02, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **CLAUCIO CRISTIANO ABREU CORRÊA, DIRETOR-GERAL**, em 01/02/2024, às 17:26, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **CARLOS YUKIO FUJIMOTO, SECRETÁRIO**, em 02/02/2024, às 10:43, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **LÍVIA HELENA ZANCOPÉ CARDOSO GUISLINI, SECRETÁRIA**, em 05/02/2024, às 19:29, 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 **5121637** e o código CRC **731BA3B6**.