



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESTADO DE SÃO PAULO

São Paulo, 16 de agosto de 2024.

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

Data e hora: 2/8/2024 às 16h

Local: Plataforma de videoconferência Google Meet

Participantes: Claucio Cristiano Abreu Corrêa, Regina Rufino, Leandro Hiroto Tamashiro, André Luiz Pavim, Regina Célis Zava Grasse Furtado, Andresa Machado de Oliveira Leite, Danúbio Almeida da Silva Neves, Érica Leal de Sant'Anna, Raéder Rodrigo Porcaro Puliesi, Ligia Gonçalves Amaro.

Pauta da reunião:

1. Proposta de novo Plano Estratégico de Pessoas - PEP;
2. Apresentação do Relatório de Desempenho da Estratégia de Pessoas 2023 - RDEP;
3. Alterações dos indicadores de pessoas no PEP.

Apresentações/Discussões/Deliberações:

N°	Tópico	Resumo da discussão
----	--------	---------------------

<p>1</p>	<p>Proposta de revisão do Plano Estratégico de Pessoas (ciclo 2021-2026)</p>	<p>O Diretor Geral, Claucio Cristiano Abreu Corrêa, iniciou a reunião dando boas-vindas a todas e a todos.</p> <p>Em seguida, o Coordenador da COEDE, Leandro Hiroto Tamashiro, cumprimentou os presentes e cedeu a palavra à Regina Célis Zava Grasse Furtado, chefe da SEAGOP, e à Andresa Machado De Oliveira Leite, chefe da SEMP.</p> <p>Regina iniciou elucidando que o impulsionador para a revisão foi a atualização do Planejamento Estratégico Institucional (PEI), no final de 2023. Explicou sobre o macrodesafio “Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas” e destacou alguns documentos norteadores para a presente revisão:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Resoluções do CNJ; 2. Levantamento de Governança Organizacional do TCU (iESGo); 3. Levantamento de Governança de TIC (iGovTIC-JUD), aplicado pelo CNJ; 4. Orientações da SAI e SEPLAN. <p>Após, mostrou o mapa estratégico atual e apresentou as proposta de revisão:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar os itens “Diversidade, Sustentabilidade e Inclusão” aos Valores; 2. Inserir o Objetivo Estratégico “Promover a diversidade e inclusão”. <p>Claucio mencionou que, apesar da visão conservadora do Tribunal, a promoção da diversidade e inclusão é irreversível e acredita que o TRE-SP possui um ambiente acolhedor nesse sentido.</p> <p>Pontuou que a SEPLAN realiza ações externas para promover a diversidade e que o PEP deve focar em ações internas, estabelecendo, se possível, uma parceria com a Seção de Acessibilidade (SEACCESS).</p> <p>Leandro acrescentou que o item diversidade e inclusão é bem avaliado na pesquisa de clima organizacional.</p>
		<p>Andressa apresentou os indicadores previstos para cada objetivo estratégico.</p> <p>Destacou os resultados obtidos em 2023 e apresentou as propostas de mudanças para a presente revisão.</p> <p>1. Índice de satisfação dos clientes da SGP</p> <p>A meta para 2023 era de 9,3% e atingimos 9,18%. Citou que, diante dos resultados, a SGP reformulou a pesquisa e inseriu link da avaliação na assinatura dos e-mails das seções. Destacou que as medidas foram positivas e a meta de 2024 já foi alcançada, até o presente momento. Por essa razão, propõe a manutenção das metas projetadas para os demais anos.</p>

Claucio perguntou se a pesquisa é específica e Leandro explicou que sim. Reforçou que a pesquisa permite escolher a seção e o serviço prestado.

A chefe da SEAGOP complementou que as seções avaliadas recebem um relatório com os resultados das pesquisas.

2. Taxa de implantação de ferramentas de governança

Andresa apresentou um gráfico com a evolução do atingimento das metas estabelecidas para os 3 primeiros anos do ciclo e pontuou as novas ferramentas para aprovação:

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

Destacou que a construção dos perfis profissionais para funções essenciais à gestão de contratações está prevista para o ano vigente.

Claucio expressou preocupação com essa questão, pontuando a alta rotatividade da SAM e o trabalho exaustivo desempenhado. Acrescentou a importância na definição das competências necessárias para fazer uma lotação adequada.

Leandro asseverou que a SEGED dará início à construção dos perfis, logo após a do PEP.

Andresa mencionou o uso do Sistema Coyote para o mapeamento de lacunas de competência, que apoiará a elaboração de planos individuais de capacitação. Esse sistema também servirá de base para o processo de seleção de líderes e para a criação de uma política de gestão de pessoas no TRE-SP.

3. Taxa de otimização/automatização dos processos de trabalho da SGP presentes na arquitetura de processos do TRE-SP

Meta atingida e proposta de manutenção do indicador sem alterações.

Claucio comentou sobre os achados da auditoria na SEFR e questionou se os processos de frequência foram considerados.

Regina informou que há um projeto para modernização da Seção de Frequência em andamento.

Apresentação do Relatório de Desempenho da Estratégia de Pessoas 2023 (RDEP)

Propostas de revisão para os indicadores de pessoas

4. Índice de orientação a resultados segundo a avaliação por competências

Andresa apresentou a linha de base para 2024, que levou em consideração o resultado da lacuna da competência “foco em resultados”, extraída da avaliação por competência aplicada na SGP, SAI e cartórios eleitorais.

Claucio destacou que estamos com um alto desempenho diante das notas altas.

Andresa e Leandro explicaram que há a intenção de comunicar melhor os objetivos da avaliação por competência, destacando que a ideia é identificar as lacunas e não avaliar as pessoas. Dessa forma, precisamos superar o estigma das notas altas.

Claucio externou a preocupação de termos ferramentas para medir o desempenho dos(as) servidores(as) em teletrabalho.

Leandro informou que a SGP e SAI testaram um sistema de monitoramento de produtividade do Poder Executivo, em forma de piloto. A intenção é avaliar a adoção do sistema para o TRE-SP.

Andresa acrescentou que há um “Dashboard” para medição de comparecimento e quantitativo de horas realizadas pelos(as) servidores(as). Além disso, o “sistema” identifica se a unidade ficou desguarnecida durante o horário de atendimento.

5. Índice de adequação quantitativa (5.1) e qualitativa (5.2) da força de trabalho

Andresa explicou que a média é calculada por biênio devido às peculiaridades de tarefas em anos eleitorais e que há preocupação na melhoria dos processos de trabalhos em decorrência do risco de redução de pessoal.

6. Índice de efetividade da capacitação dos(as) servidores(as)

Andresa destacou que atingimos 8,18% da meta projetada de 8,25% e sugeriu a manutenção das metas. Pontuou sobre a proposta de melhoria no “briefing” para a contratação dos cursos, buscando alinhar expectativas entre a unidade solicitante e a oferta do curso pela contratada.

7. Índice de QVT e promoção da saúde segundo a pesquisa de clima organizacional

A proposta foi de manutenção da meta 9,0 para 2025, apesar do atingimento de 8,71% da meta projetada de 8,8 em 2023 .

Andresa informou que a Comissão de Qualidade de Vida no Trabalho está desenvolvendo um programa de QVT, o qual poderá contribuir para o atingimento do indicador.

8. Índice de motivação dos(as) servidores(as) segundo a pesquisa

de clima organizacional

Andresa informou que não conseguimos atingir as metas estipuladas em 2021 e 2023. Explicou que o quesito “reconhecimento” recebeu notas baixas nas avaliações e impactou a média apurada. Propôs a redução da meta para 9,1% em 2025.

9. Índice de diversidade e inclusão

Andresa apresentou a proposta do novo indicador de resultado para medir a diversidade e inclusão, com meta de 9,6% para 2025.

Após, explicou as fichas dos indicadores de esforço a seguir:

9.1 - Percentual de servidoras ocupantes de cargos de liderança e de assessoramento

Reforçou que esse índice medirá as indicações livres, sem vinculação.

A Secretária da SEPLAN, Regina Rufino, questionou se existe um instrumento específico para medir a correlação entre as ações realizadas e os resultados finais da pesquisa. Andresa explicou que atualmente não há tal ferramenta, mas que está em andamento um ajuste na pesquisa de clima. Esse ajuste incluirá um recorte interseccional, permitindo que os respondentes identifiquem se pertencem a algum grupo minoritário, o que proporcionará uma análise mais detalhada das percepções dessas minorias.

9.2 - Percentual de servidoras integrantes de comissões, de comitês e de grupos de trabalho

Claucio finalizou parabenizando pelo trabalho realizado e reconheceu que estamos no caminho certo. Reforçou que alguns indicadores possuem metas bem audaciosas e que o trabalho é desafiador.

Deliberações

Propostas de revisão do PEP aprovadas por unanimidade.

Reunião encerrada.



Documento assinado eletronicamente por **LIGIA GONÇALVES AMARO, ANALISTA JUDICIÁRIA**, em 16/08/2024, às 13:58, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **REGINA CÉLIS ZAVA GRASSE FURTADO, ANALISTA JUDICIÁRIO**, em 16/08/2024, às 14:06, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ANDRÉ LUIZ PAVIM, SECRETÁRIO**, em 16/08/2024, às 15:57, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **LEANDRO HIROTO TAMASHIRO, COORDENADOR**, em 16/08/2024, às 18:15, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **REGINA RUFINO, SECRETÁRIA**, em 16/08/2024, às 19:05, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **DANÚBIO ALMEIDA DA SILVA NEVES, TÉCNICO JUDICIÁRIO**, em 17/08/2024, às 14:50, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **RAÉDER RODRIGO PORCARO PULIESI, ASSISTENTE**, em 17/08/2024, às 16:04, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ERICA LEAL DE SANT ANNA, TÉCNICA JUDICIÁRIA**, em 18/08/2024, às 15:55, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **CLAUCIO CRISTIANO ABREU CORRÊA, DIRETOR-GERAL**, em 20/08/2024, às 10:05, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ANDRESA MACHADO DE OLIVEIRA LEITE, CHEFE DE SEÇÃO**, em 20/08/2024, às 14:26, 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 **5682638** e o código CRC **ADE3AF43**.