

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

COORDENADORIA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

PORTARIA DIRETORIA-GERAL Nº 132/2023 TRE/PRE/DG/GABDG

O DIRETOR-GERAL DA SECRETARIA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MATO GROSSO DO SUL, com supedâneo no art. 18, inc. V da Resolução TRE-MS nº 471, de 26.03.2012 e alterações posteriores,

Considerando a conclusão, pela grande maioria das unidades do TRE/MS, da etapa de mapeamento das competências técnicas e comportamentais do Programa Gestão por Competências;

Considerando a necessidade de dar prosseguimento aos Ciclos de Avaliação em Gestão por Competências no âmbito deste Regional;

RESOLVE:

Art. 1º Determinar que todas as unidades do TRE/MS que concluíram a etapa de definição de competências técnicas e comportamentais deverão participar do Ciclo Avaliativo em Gestão por

Competências, no segundo semestre do ano de 2023, por intermédio do sistema Coyote, disponível na intranet.

Art. 2º. Antes da realização do Ciclo Avaliativo, cada unidade receberá processo SEI com o cronograma das atividades a serem desenvolvidas.

Art. 3º. As atividades estão relacionadas às seguintes etapas do Ciclo: a avaliação, os resultados /relatórios de cada avaliado emitido pelo sistema, o feedback entre servidor e gestor e, por fim, a etapa de desenvolvimento que busca identificar as ações que melhor atendam às necessidades de crescimento profissional.

Art. 4º. O processo de Avaliação será gerado pelo sistema Coyote, considerando dois tipos de avaliação:

- a) Autoavaliação - obrigatória a todos os servidores e gestores. Cada servidor realiza sua própria avaliação, com peso 1 (um), abrangendo as competências comportamentais e técnicas;
- b) Avaliação Gerencial - realizada pelos gestores em relação aos seus imediatos, a qual contará com peso 2 (dois) e abrangerá somente as competências gerenciais.

Art. 5º Serão usadas, para fins da avaliação que trata esta Portaria, as competências técnicas e comportamentais anteriormente definidas pela gestora ou pelo gestor da cada unidade, com a devida atribuição de grau de importância para as competências técnicas.

Art. 6º As competências técnicas e comportamentais dos Cartórios Eleitorais foram definidas por representantes das chefias de cartório quando do mapeamento das referidas competências.

Art. 7º As competências gerenciais foram definidas pela Administração, juntamente com a Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, de acordo com os níveis estratégicos - G4/G3/G2/G1, sendo:

Competência	Público Alvo	Níveis Estratégicos	Descrição
Gerencial	Todos os gestores da unidade avaliada	G4 - Diretor-Geral. G3 - Secretários. G2 - Coordenadores. G1 - Chefes de seção, de Cartório e Assessores.	Serão avaliadas as 7 (sete) competências gerenciais: 1. Orientação Estratégica 2. Gestão de Pessoas e Liderança 3. Gestão de Processos 4. Gestão do Conhecimento 5. Tomada de Decisão 6. Negociação 7. Orientação para Resultados

Art. 8º Na Escala de Avaliação utilizam-se 6 (seis) níveis de pontuação e a opção "Não observado", sendo que "1" (um) corresponde a "não tem conhecimento" e "6" o "domínio pleno", conforme quadro, abaixo:

Níveis	Conhecimento
1	Não tem conhecimento
2	Tem noções básicas (sem experiência prática)
3	Aplica o conhecimento (prática básica)
4	Aplica o conhecimento (prática intermediária)
5	Analisa, avalia (prática avançada)
6	Domínio pleno da competência/indicador
NS	Não Observado

Parágrafo Único: A opção "Não observado" poderá ser utilizada pelo avaliado ou avaliador, quando o servidor não teve tempo hábil na unidade para se observar ou ser observado pela (o) gestora ou gestor a frente ao indicador, ou ainda quando o referido indicador é pouco ou nada utilizado por ela (e) na(s) atividade(s) exercidas, sendo desnecessário atribuir um valor.

Art. 9º. No momento da avaliação, a gestora ou o gestor poderá sugerir, no campo "observação" do sistema Coyote, cursos com vistas a capacitar a servidora ou o servidor para o desenvolvimento de competências.

Art. 10. Considera-se apto a participar do ciclo avaliativo a servidora ou o servidor que:

- a) Possuir, no mínimo, 90 (noventa) dias de efetivo exercício, completos na unidade de lotação, até a data de início da avaliação;
- b) Não estiver de férias, licenças ou afastamentos durante a etapa.

Art. 11. Ao final do período de avaliação o sistema Coyote emitirá os seguintes relatórios com as notas atribuídas:

- a) Relatório do Avaliado - é um relatório disponibilizado por servidor avaliado e mostra o resultado esperado e o resultado obtido dos indicadores de cada competência através de gráficos; e
- b) Relatório por Competências - é um relatório disponibilizado por níveis de competência, em excel, separado em planilhas e dividido entre Secretarias, Coordenadorias e Chefes de Seção, especificados como G1/G2/G3, respectivamente, de modo a facilitar a interpretação dos *gap's*, que são as lacunas identificadas entre as competências existentes e as requeridas pelo órgão.

Parágrafo Único. Após o sistema gerar os dados, a unidade competente informará as servidoras e os servidores sobre a consolidação dos relatórios e estes poderão acessá-los diretamente no sistema Coyote.

Art. 12. Os resultados apresentados pelo sistema Coyote poderão subsidiar as demandas do Levantamento de Necessidades Técnicas - LNT.

Art. 13. O servidor que for designado ou nomeado para o exercício de chefia (G1/G2/G3) realizará um ciclo avaliativo após 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício na função, para a identificação dos *gaps* de capacitação na área gerencial.

Art. 14. A etapa de *Feedback* será realizada obrigatoriamente entre o gestor e o servidor que obtiver *gaps* negativos maiores ou igual a 0,5 (meio), devendo ser atestada por ambos no respectivo processo.

Art. 15. Para a etapa de Desenvolvimento, caberá ao gestor, em conjunto com o servidor que apresentou *gap* negativo maior ou igual a 0,5 (meio), identificar as ações que melhor atendam às necessidades de desenvolvimento.

§ 1º. O servidor é responsável em desenvolver as competências que apresentarem *gaps*, conforme os relatórios citados no art.10.

§ 2º. Nem todas as competências com *gaps* negativos são, necessariamente, passíveis de capacitação formal podendo, a orientação, acompanhamento ou treinamento em serviço, serem elegidos como métodos de aprimoramento.

Art. 16. A etapa de acompanhamento e o desenvolvimento de sua equipe é responsabilidade de cada gestor.

Art. 17. Os casos omissos serão acompanhados pela Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP.

Campo Grande, 07 de junho de 2023.

HARDY WALDSCHMIDT

Diretor-Geral