

PORTARIA DIRETORIA-GERAL Nº 31/2025 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, 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 participem do Ciclo Avaliativo em Gestão por Competências, ano/2025, 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:

3.1 Avaliação, no sistema Coyote;

3.2 Resultados/relatórios de cada avaliado emitido pelo sistema;

3.3 Feedback entre gestor e servidor;

3.4 Desenvolvimento que busca identificar as ações que melhor atendam às necessidades de crescimento profissional.

Art. 4º. O processo de Avaliação é composto por 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
			Serão avaliadas as 7 (sete) competências gerenciais:

Gerencial	Todos os gestores da unidade avaliada	G4 - Diretor-Geral. G3 - Secretários. G2 - Coordenadores. G1 - Chefes de seção, de Cartório e Assesssores.	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:

- Possuir, no mínimo, 90 (noventa) dias de efetivo exercício, completos na unidade de lotação, até a data de início da avaliação;
- 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:

- 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
- 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 deverão subsidiar as demandas do Levantamento de Necessidades Técnicas - LNT, e posteriormente compor o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP.

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, 08 de abril de 2025.

HARDY WALDSCHMIDT

Diretor-Geral

[REDACTED]

[REDACTED]