

ATA DE REUNIÃO

Dados da reunião	Data: 27.11.2020	Hora: 15h05	Local: Reunião Virtual (Zoom)
Pauta			
1. Noticiar sobre andamento do processo eleitoral e ouvir considerações/sugestões dos membros nos temas afetos à Gestão de Pessoas			
2. Noticiar sobre a minuta da Política de Reconhecimento			
3. Noticiar sobre a minuta da Política de Avaliação de Desempenho			
Participantes			
Nome		Unidade	Assinatura
Dr. Wild Afonso Ogawa		Juiz Coordenador	(Assinado eletronicamente)
Dra. Vanessa Estrela Gertrudes		Juíza titular	
Dr. Wilson da Silva Dias		Juiz titular	
Juliana Saddi Artiaga		ASVPC	
Waléria Procópio de Oliveira		ASADM	
Leonardo Sapiência Santos		SGP	
Adenir José de Sousa (convidado)		CATP	
Bianca Thaís de Souza Crócamo (convidada)		SEDOR	
Letícia Larissa Oliveira (convidada)		SEDOR	
Luciana César Vasconcellos (convidada)		SESGE	
Luciana Taveira Silveira (convidada)		CEDE	
Loirí Schwingel		COPS	
Luís Gustavo do Lago Quinteiro (convidado)		AGSGP	
Rafael Tiengo Corrêa (convidado)		AGSGP	
Relton Pereira dos Reis		AJULC	
Rita de Cássia Cardoso Alves (convidada)		SESGE	
Vítor Cruz Galvão (convidado)		SEDOR	
Wesley Francisco Machado de Napoli		Representante da ASSETRE	
Ausentes			
Nome		Unidade	Assinatura
Dr. Vicente Lopes da Rocha Júnior		Juiz Membro da Corte	
Dra. Patrícia Carrijo		Juíza (ASMEGO)	

ATA DE REUNIÃO

Síntese da reunião

1) ELEIÇÕES: TEMAS AFETOS À GESTÃO DE PESSOAS (ALOCAÇÃO E CAPACITAÇÃO DE PESSOAL, SOBREJORNADA E PAGAMENTO DE HORAS-EXTRAS)

1.1) ALOCAÇÃO DE PESSOAL

Loirí: indica haver ainda número insuficiente de servidores interessados frente às necessidades das Zonas. Relata maior foco nas Zonas com servidores sem experiência em eleições, contando com o apoio da Corregedoria para orientação e suporte a essas Zonas. Acrescenta formação de grupo específico para apoio remoto às ZEs (Portaria DG 94/2020), em especial àquelas com claros de lotação de Analista, nos processos de Registro de Candidaturas, sob coordenação do Secretário de Gestão de Pessoas, Leonardo Sapiência. Relata atendimento a 30 ZEs por atendimento remoto, 20 por apoio presencial e outras que surgiram conforme as necessidades. Aponta também dificuldades para formar força de trabalho presencial em razão dos desafios ocasionados pela pandemia. Destaca a criação de painel BI com critérios para visualização mais objetiva e equilibrada das necessidades de pessoal das Zonas Eleitorais, com auxílio da Assessoria de Planejamento da SGP. Informa que a COPS está em fase de recrutamento de pessoal para formação de grupo de apoio às ZEs nos processos de Prestação de Contas. Relatou ideia de se formatar um projeto para consolidar as dificuldades encontradas e lições aprendidas com vistas ao aperfeiçoamento dos trabalhos nas próximas eleições.

Luís Gustavo: agradece a explanação de Loirí e corrobora o sucesso do projeto de alocação de pessoas por meio de critérios técnicos.

Dr. Wild: questiona se há previsão de aprofundamento de discussões acerca do planejamento e da formação dos grupos de apoio às ZEs para os próximos pleitos.

Loirí: esclarece que em razão dos esforços das unidades estarem canalizados para os atos preparatórios para o 2º turno das eleições e demais trabalhos atinentes ao período eleitoral, sua unidade pretende iniciar os trabalhos de planejamento e adoção de boas práticas a partir de janeiro/2021.

Dr. Wild: acrescenta importância de se priorizar o uso de tecnologia o máximo possível para otimizar o uso da força de trabalho.

Dr. Wilson: Parabeniza esforços promovidos pelo TRE-GO no apoio às ZEs nos processos de Registros de Candidaturas, em especial nos atos de documentação.

1.2) CAPACITAÇÃO

Leonardo Sapiência: indica a existência de encontro de avaliação dos processos eleitorais a ser realizado no próximo ano, para tratar das dificuldades encontradas e oportunidades de melhoria. Destaca dificuldades de alguns servidores no conhecimento da legislação e na utilização do sistema PJE. Sugere que sejam feitas capacitações específicas para sanar tais dificuldades.

Dr. Wild: corrobora dificuldades enfrentadas no uso do PJE por parte de sua equipe.

Dr. Wilson: Sugere que o TRE elabore um cronograma de cursos para juízes e servidores acerca do PJE. Propõe, ainda, que o TRE faça contato prévio com os juízes em vias de ingressar no novo biênio para promover a capacitação/ambientação antecipada nos sistemas do TRE, em especial o PJE.

Leonardo Sapiência: atribui à SEJUP a intermediação proposta pelo Dr. Wilson.

1.3) SOBREJORNADA E PAGAMENTO DE HES

Dra. Vanessa: reforça falta de pessoal e dificuldades de capacitação dos servidores, acarretando sobrejornada dos servidores para conclusão dos processos.

Questiona o que pode ser feito para incrementar estímulos para os servidores (ampliação do limite de pagamento de HEs etc.). Insta, ainda, à participação mais ativa do INTEGRAZONAS para

ATA DE REUNIÃO

representar e reivindicar os pleitos dos servidores nesses aspectos. Consulta, por fim, se o grupo de apoio aos processos de Registro de Candidaturas conseguirá atender a todas as ZEs nos demais processos.

Loirí: aponta dependência, no processo de recrutamento, da quantidade de servidores capacitados para atuar nos processos de Prestação de Contas. Pretende ampliar o projeto aplicado na ZE de Aparecida em outras ZEs que abrangem mais de um município. Indica o critério de processos per capita como meio para alocação de pessoal, devido à limitação da oferta de força de trabalho.

Dra. Vanessa: questiona se existe a possibilidade de a Comissão intermediar junto à Presidência esforços para melhor valorizar adequadamente os servidores pela sobrejornada (por meio de pagamento de HEs) nas ZEs que não forem contempladas com força de trabalho auxiliar.

Leonardo Sapiência: alerta que o orçamento de HEs já aprovado deve ser utilizado ainda neste exercício. Aponta, porém, expectativa que TSE disponibilize novos valores para pagamento de serviço-extraordinário. Sobre a Prestação de Contas, corrobora necessidade indicada pela Loirí sobre a importância de se recrutar servidores capacitados para atender de forma bem-sucedida às demandas.

Wesley: relata experiência na área de Contratos, nas eleições de 2018, em que adotou *checklists* para subsidiar trabalhos de servidores que compuseram força-tarefa naquele setor. Sugere possibilidade de que tais procedimentos sejam também adotados nas próximas forças-tarefa implementadas pelo Tribunal.

Luís Gustavo: acrescenta a intenção de formação de força-tarefa de até 25 pessoas (composta por grupos de 4 a 5 servidores) para atuarem nas análises de contas, os quais devem ser recrutados da Secretaria, embora esta ainda careça de servidores capacitados em temas de Prestação de Contas. Aponta ainda desafios para atender às Zonas Eleitorais específicas com maior volume de trabalho, como Alvorada do Norte, contando apenas com 1 servidor, que possuem necessidades mais críticas de força de trabalho auxiliar para concretizar seus feitos.

Adenir: destaca à Dra. Vanessa que todos os servidores serão retribuídos, senão em pecúnia, por meio de acréscimo no Banco de Horas e possibilidade de usufruto de folgas.

Dra. Vanessa: agradece os esclarecimentos e relata a importância de fazer com que os servidores, acima de tudo, se sintam valorizados.

2) RECONHECIMENTO

Vítor Cruz: destaca importância de adoção de ações efetivas para contribuir para a mudança cultural. Cita livro "Motivação 3.0" (Daniel Pink) que destaca o descompasso entre o "senso comum" e o que aponta estudos na área de neurociência acerca de medidas de Reconhecimento. Aponta diferença entre Recompensas (salários e expectativas de receber retribuições) e Reconhecimento. Indica a existência de princípios e diretrizes na minuta da Política de Reconhecimento, e acrescenta carecer no tribunal iniciativas para efetivamente promover a mudança cultural. Esclarece que a minuta deixa em aberto possibilidades de implementação de formas variadas de reconhecimento por parte da Administração, entre outras que dispensam regulamentação imediata. Destaca necessidade de se criar formas de estimular a proatividade para realizar mudança cultural.

Wesley: sugere que o elogio funcional possa ser concedido diretamente pela chefia imediata, dispensando a DG ou a PRES, evitando sobrecarga dessas unidades com elogios mais simples.

Vítor: aponta norma do Regulamento Interno no Tribunal vinculando à Diretoria-Geral a atribuição de se conceder elogio funcional.

Luís Gustavo: suscita a possibilidade de outras formas de reconhecimento serem concedidas diretamente pela chefia imediata.

Dr. Wild: corrobora proposta de Wesley e Luís Gustavo, acrescentando que a chefia imediata é quem presencia e está mais ciente das ações da equipe sob seu comando.

ATA DE REUNIÃO

3) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:

Luís Gustavo: destaca que a principal mudança advinda da nova minuta refere-se à possibilidade de o servidor ser avaliado em toda a sua vida funcional, não mais se limitando até o último nível da carreira, como atualmente ocorre. Destaca também a avaliação específica direcionada a gestores como mais uma inovação da norma.

Vítor: indica a importância de se haver conversas prévias ou acordos de conduta entre gestor e equipe para garantir eficácia da norma.

Relton: cita art. 31, §1º, da minuta da norma sobre Avaliação de Desempenho, o qual indica a AD facultativa para os servidores que chegaram ao final da carreira. Questiona se há impedimento legal para que a AD seja obrigatória.

Luís Gustavo: aponta discussão em andamento sobre tal tema, indicando que, a princípio, não haveria impedimento.

Loirí: relata experiência de AD no TRE-PR para servidores no final de carreira, visando diagnosticar necessidades de treinamento e adequação de lotação do servidor. Esclarece que estão em processo de implantação alterações da norma para que os servidores que não estejam lotados no TRE-PR não necessitem fazê-la pelo fato de os objetivos a que se destina já terem perdido seu objeto.

Relton: pondera que tais fundamentos expostos por Loirí estão também indicados na minuta (art. 31, §§ 2º e 3º) e nesse sentido, já justificariam a obrigatoriedade da AD para os servidores em final de carreira.

Dr. Wild: corrobora colocações de Loirí e Relton, acrescentando que a própria necessidade de se adequar o servidor a um determinado local de trabalho já justificaria obrigatoriedade da AD.

Bianca: sugere que o PAD da Avaliação de Desempenho seja submetido ao INTEGRAZONAS para manifestação.

Luís Gustavo: verificará formas de atender sugestão apontada por Bianca. Lembra que a Gestão por Competências visará diagnosticar as necessidades de capacitação (*gaps* de competência / lacunas de competência) e alocação de servidores em conformidade com o perfil e aptidões apresentadas. Consulta os membros do Comitê sobre a proposta suscitada de se haver obrigatoriedade da AD para servidores em final de carreira.

Proposta ratificada pelo Comitê.

Relton: relata sua experiência de avaliação 360º em Banco no qual atuou e consulta sobre a possibilidade de se incluir avaliação de pares ou mecanismo equivalente nas unidades com baixo número de servidores.

Vítor: acredita que a avaliação 360º será uma evolução natural, mas, em razão da limitação cultural, considera temerário incluir tal proposta na minuta no momento.

Luís Gustavo: acrescenta que o TSE já adota a avaliação 360º desde que ingressou naquele Tribunal.

Dr. Wild Ogawa: consulta uso da palavra e encerra a reunião, agradecendo a presença de todos.

Item	Descrição da ação	Responsável	Data
a.	Contato prévio com os juízes em vias de ingressar no novo biênio com vistas à promover a capacitação/ambientação antecipada nos sistemas do TRE, em especial o PJE	SEJUP	-
b.	Elaboração de cronograma de cursos para juízes e	SECAP	-



COMITÊ GESTOR LOCAL DE
GESTÃO DE PESSOAS

Ata n. 3/2020

ATA DE REUNIÃO

	servidores sobre o PJE		
c.	Propor alteração na minuta sobre Avaliação de Desempenho para que esta seja obrigatória para os servidores que já alcançaram o final da carreira	SGP	-

Próxima reunião	Data: 29/01/2020	Hora: 14h	Local: Reunião Virtual (Zoom)
-----------------	---------------------	--------------	----------------------------------