



**Poder Judiciário**  
**TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE**

**RESOLUÇÃO N. 29/2017 \*1**  
**\*1 Alterada pela Res. TRE/SE 14/2018**

**INSTRUÇÃO nº 40-84.2017.6.25.0000 – Classe 19**

**Interessado:** TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE - TRE/SE

**Dispõe sobre Educação Institucional, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe e dá outras providências.**

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE, no uso das atribuições que lhes são conferidas pelo artigo 26, inciso XXIII, do seu Regimento Interno;

CONSIDERANDO a Educação como o processo contínuo de desenvolvimento humano integral (corpo, mente e espírito) para autorrealização e realização da estratégia organizacional;

CONSIDERANDO a importância de acompanhar e favorecer o desenvolvimento dos servidores e a excelência do desempenho das unidades, atendendo aos objetivos estratégicos do TRE-SE;

CONSIDERANDO a necessidade de estruturar os processos de Educação Corporativa, Formação dos Gestores, Ambientação, dentre outras ações de melhoria da gestão de pessoas;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ nº 240/2016.

**RESOLVE:**

**DA EDUCAÇÃO INSTITUCIONAL**

**Seção I**

**Disposições Gerais**

**Art.1º** A Educação Institucional, no âmbito do TRE-SE, compreende todas as ações voltadas para o crescimento integral do servidor e tem como finalidade o desenvolvimento e a qualificação contínua das equipes de trabalho na Secretaria do Tribunal e nos Cartórios Eleitorais, bem como o bem-estar e a integração dos servidores.

**Art. 2º** Caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas, através da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento (COEDE), a coordenação e a execução das ações inerentes à Educação Institucional.

**INSTRUÇÃO Nº 40-84.2017.6.25.0000 – CLASSE 19**

**Art. 3º** São ações da Educação Institucional:

I – Ambientação dos Servidores: processo de recepção dos novos integrantes do TRE-SE, com disponibilização do conhecimento necessário à realização das atribuições do cargo.

II – Programa de Acompanhamento de Servidores em Estágio Probatório: acompanhamento do processo de adaptação dos novos servidores no Tribunal e de consecução de ações que visam ao desenvolvimento de competências alinhadas com a estratégia do TRE/SE.

III – Programa de Integração e Fortalecimento de Equipes: ações objetivando o fortalecimento dos vínculos entre os servidores e equipes de trabalho no âmbito do TRE/SE, favorecendo a cultura da cooperação, a autoconsciência e a consciência de grupo, e a consequente melhoria do Clima Organizacional.

IV – Programa de Desenvolvimento e Formação Continuada de Gestores: ações para formação de gestores capacitados e conscientes de seu papel, seguidas de acompanhamento e desenvolvimento contínuo dos gestores do TRE-SE.

V – Programa de Educação Continuada de Servidores: ações com vistas ao desenvolvimento das competências necessárias para o bom desempenho das atribuições e a realização da estratégia organizacional, seguidas de iniciativas para a ampliação do rol de competências que favoreçam o crescimento profissional.

~~VI – Programa de Gestão do Desempenho: envidamento de ações para acompanhar e influenciar a evolução dos servidores no TRE-SE partir de análises periódicas do desempenho das equipes e de cada servidor que as integram. Constitui-se em um canal de comunicação entre os gestores e suas equipes para estabelecimento de expectativas de desempenho, avaliação das condições pessoais e da unidade para o cumprimento dessas expectativas, planejamento e execução de ações para a solução dos possíveis obstáculos ao desempenho esperado e análise do desempenho alcançado pelos servidores e equipes em cada período avaliado.~~

VI - Programa de Gestão do Desempenho: ações para acompanhar e influenciar a evolução dos servidores no TRE-SE a partir de análises periódicas do desempenho das equipes e de cada servidor que as integram. Constitui-se em um canal de comunicação entre os gestores e suas equipes para estabelecimento de expectativas de desempenho, avaliação das condições pessoais e da unidade para o cumprimento dessas expectativas, planejamento e execução de ações para a solução dos possíveis obstáculos ao desempenho esperado e análise do desempenho alcançado pelos servidores e equipes em cada período avaliado. **(Redação dada pela Resolução TRE/SE 14/2018)**

VII – Programa de Gestão por Competências: ações para o gerenciamento das competências organizacionais e profissionais, para o alcance dos objetivos estratégicos e harmonização contínua do Clima Organizacional. **(Inciso acrescido pela Resolução TRE/SE 14/2018)**

Parágrafo Único. As ações da Educação Institucional devem ser planejadas de forma sistêmica, considerando a interdependência e complementariedade entre elas a fim de que haja otimização de esforços e de recursos despendidos nesse processo.

## **Seção II**

### **Da Ambientação dos Novos Servidores**

**Art. 4º** O servidor que ingressar no TRE-SE deverá participar de um processo de ambientação para conhecimento geral do Tribunal e capacitação inicial para as suas atribuições.

**INSTRUÇÃO Nº 40-84.2017.6.25.0000 – CLASSE 19**

**Art. 5º** O processo de ambientação, independentemente do número de participantes, constará de:

I – Exposição geral acerca da estrutura do TRE, inclusive do Planejamento Estratégico;

II – Análise do perfil profissional e aptidões do novo integrante;

~~III – Entrevista com o Núcleo de Psicologia Organizacional para avaliação de aspectos psicoemocionais do servidor;~~

III - Entrevista com o(a) Psicólogo(a) Organizacional para avaliação de aspectos psicoemocionais do servidor; **(Redação dada pela Resolução TRE/SE 14/2018)**

IV – Treinamento básico nos sistemas indispensáveis à realização das tarefas e nas matérias fundamentais para o exercício do cargo;

V – Estágio para conhecimento das práticas cartorárias, no caso de servidor lotado em cartório eleitoral;

V – Apresentação do Código de Ética do TRE-SE.

Parágrafo Único. O processo de ambientação será alinhado à situação funcional do servidor que chega (efetivo, requisitado, redistribuído, cargo em comissão, etc.) e terá carga horária variada de acordo com a necessidade.

## **Seção III**

### **Do Programa de Acompanhamento de Servidores em Estágio Probatório**

**Art. 6º** Os servidores efetivos do TRE-SE, após o processo de ambientação, participarão de um programa de acompanhamento continuado, o qual constará de encontros periódicos para percepção da adaptação no ambiente de trabalho, desenvolvimento de competências pessoais e troca de experiências e orientações gerais.

§ 1º Nesses encontros, serão identificados fatores intervenientes no desempenho dos servidores e levantadas sugestões de melhoria para seu processo de adaptação.

§ 2º A unidade responsável pela gestão do desempenho tomará as medidas necessárias para o encaminhamento das demandas específicas relacionadas aos servidores integrantes do programa.

~~§ 3º O Núcleo de Psicologia Organizacional (NPOT) realizará entrevistas periódicas com os servidores em estágio probatório para análise do nível de estresse e de reações emocionais relacionadas ao vínculo com o TRE-SE, dentre outras possibilidades conforme o caso.~~

§ 3º O(a) Psicólogo(a) Organizacional realizará entrevistas periódicas com os servidores em estágio probatório para análise do nível de estresse e de reações emocionais relacionadas ao vínculo com o TRE-SE, dentre outras possibilidades conforme o caso. **(Redação dada pela Resolução TRE/SE 14/2018)**

~~§ 4º O NPOT se reunirá com a unidade responsável pela gestão do desempenho visando à apresentação de sugestões e de providências cabíveis de acordo com a situação identificada junto a cada servidor.~~

§ 4º O(a) Psicólogo(a) Organizacional se reunirá com a unidade responsável pela gestão do desempenho visando à apresentação de sugestões e de providências cabíveis de acordo com a situação identificada junto a cada servidor. **(Redação dada pela Resolução TRE/SE 14/2018)**

#### **Seção IV**

##### **Do Programa de Integração e Fortalecimento de Equipes**

**Art. 7º** O programa promoverá encontros anuais de servidores, bem como realizará projetos específicos para a integração e o fortalecimento da atitude cooperativa.

**Art. 8º** Em anos não eleitorais, serão realizados encontros de servidores dos cartórios nos quais serão tratadas questões inerentes às suas realidades específicas.

**Art. 9º** De acordo com a possibilidade e a necessidade, serão realizados eventos de natureza comportamental para autoconhecimento, fortalecimento do espírito de equipe e trabalho com valores e princípios éticos.

## **Seção V**

### **Do Programa de Desenvolvimento e Formação Continuada de Gestores**

**Art. 10** O Programa de Desenvolvimento e Formação Continuada de Gestores será constituído de:

I – Formação Básica: metodologia de educação continuada desenvolvida em núcleos temáticos que abordem desde o papel do gestor e suas competências essenciais até a gestão de pessoas e de processos.

II – Acompanhamento Permanente do Gestor: através de treinamentos periódicos, encontros de gestores, coaching individual e grupal ou outras ferramentas, conforme a oportunidade.

Parágrafo Único. O programa poderá ser efetivado com atividades presenciais e à distância.

## **Seção VI**

### **Do Programa de Educação Continuada de Servidores**

**Art. 11** Programa de formação e desenvolvimento dos servidores que contempla práticas para a atualização das competências profissionais e a aquisição de novos saberes, habilidades ou atitudes no ambiente de trabalho.

Parágrafo Único. O programa será planejado a partir de um diagnóstico com vistas à identificação do caminho ideal para desenvolvimento dos servidores, considerando as necessidades das unidades administrativas e a estratégia organizacional.

**Art. 12** A educação continuada de servidores será efetivada com variadas ferramentas, sempre buscando a otimização dos recursos e a gestão adequada do conhecimento, mediante:

I – Cursos presenciais e à distância;

II – Páginas virtuais por temas, mantidas e atualizadas pelas unidades detentoras do conhecimento específico;

III – Multiplicação sistematizada de treinamentos;

IV – Aprendizagem prática com tutoria;

V – Coaching;

VI – Grupos de estudo.

## **Seção VII**

~~Do Programa de Gestão do Desempenho~~  
**Programa de Gestão do Desempenho por Competências**  
**(Redação dada pela Res. TRE/SE 14/2018)**

**Art. 13** O Programa tem como objetivo acompanhar o desempenho e favorecer o desenvolvimento dos servidores e a excelência da performance das unidades, atendendo aos objetivos estratégicos do TRE-SE.

~~**Art. 14** A unidade responsável pela gestão do desempenho poderá organizar ciclos anuais de análise do desempenho das equipes e dos servidores, os quais constarão de:~~

**Art. 14** A unidade responsável pela gestão do desempenho organizará ciclos anuais para análise do desempenho das equipes e dos servidores, os quais constarão de: **(Redação dada pela Resolução TRE/SE 14/2018)**

I – Identificação do caminho trilhado pela unidade, de suas forças e pontos de melhoria, e da participação de cada servidor nos resultados obtidos até o momento;

II – Construção de um acordo de expectativas a partir da identificação constatada (o que se espera da unidade/equipe e de cada servidor em particular);

III – Elaboração de um plano de ação da unidade com descrição das necessidades de crescimento e sugestões de ação, objetivando promover o avanço do desempenho individual e da equipe;

IV – No caso de unidades organizadas em subunidades, será feita a compilação dos acordos e planos de ação de cada setor que as compõe, com exposição do documento final a todos os seus integrantes;

V – Reuniões periódicas da equipe para reconhecimento do caminho trilhado e das possíveis necessidades de mudanças nos planos de ação;

VI – Acompanhamento, pela unidade responsável pela gestão do desempenho, da evolução das equipes e da execução dos planos de ação.

Parágrafo Único. A unidade responsável pela gestão do desempenho desenvolverá os instrumentos necessários para a efetiva ação dos ciclos de análise do desempenho, os quais serão apresentados para validação à Diretoria-Geral do TRE-SE.

**Seção VIII**

**Do Programa de Gestão por Competências**  
**(Seção incluída pela Resolução TRE/SE 14/2018)**

**Art. 15.** O programa tem por meta implantar uma filosofia de gestão baseada na humanização das relações de trabalho e no estímulo ao desenvolvimento do potencial máximo de

servidores e equipes, tanto no que concerne às capacidades técnicas quanto humanas. [\(Artigo incluído pela Resolução TRE/SE 14/2018\)](#)

**Art. 16.** O programa de gestão por competências será implantado em todo o TRE-SE, de forma paulatina, oferecendo os seguintes produtos: [\(Artigo incluído pela Resolução TRE/SE 14/2018\)](#)

- a) Matriz de competências organizacionais e respectivos indicadores de competências;
- b) Matriz de competências das unidades e respectivos indicadores de competências;
- c) Inventário de competências dos servidores;
- d) Relatório de lacunas de competências;
- e) Planos de Ação para solução de lacunas de competências.

**Art. 17.** A unidade responsável por gerir o programa sugerirá a metodologia para sua implantação e coordenará todas as ações necessárias para a concretização. [\(Artigo incluído pela Resolução TRE/SE 14/2018\)](#)

**Art. 18.** A unidade responsável por acompanhar e desenvolver os gestores do Tribunal, apresentará estratégia de capacitação de gestores para atuação alinhada ao Programa. [\(Artigo incluído pela Resolução TRE/SE 14/2018\)](#)

**Art. 19.** Aos gestores de cada unidade caberá a mobilização de suas equipes para a viabilização da implantação e da manutenção da Gestão por Competências no Tribunal. [\(Artigo incluído pela Resolução TRE/SE 14/2018\)](#)

Parágrafo Único Os gestores definirão e promoverão a execução de planos para a redução das lacunas de competências em suas unidades e atuarão como motivadores do desenvolvimento e do equilíbrio de suas equipes. [\(Artigo incluído pela Resolução TRE/SE 14/2018\)](#)

**Art. 20.** O Programa de Gestão de Competências e o Programa de Gestão do Desempenho por Competências serão desenvolvidos de forma alinhada e complementar. [\(Artigo incluído pela Resolução TRE/SE 14/2018\)](#)

**Art. 21.** Será elaborado regulamento específico para definição do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça Eleitoral de Sergipe, abrangendo o Programa de Gestão por Competências e o Programa de Gestão do Desempenho por Competências.” [\(Artigo incluído pela Resolução TRE/SE 14/2018\)](#)

Sala de Sessões do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe, aos 30 dias do mês de março de 2017.

**DES. RICARDO MÚCIO SANTANA DE ABREU LIMA**  
Presidente do TRE/SE

**DES. EDSON ULISSES DE MELO**  
Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

**Juiz FÁBIO CORDEIRO DE LIMA**

**Juíza GARDÊNIA CARMELO PRADO**

**Juiz FRANCISCO ALVES JÚNIOR**

**Juiz JOSÉ DANTAS DE SANTANA**

**Juíza DENIZE MARIA DE BARROS FIGUEIREDO**