



**TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE**  
**SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS**  
**COORDENADORIA DE DESENVOLVIMENTO HUMANO**  
**NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL**

**RELATÓRIO DE ATIVIDADES – NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL (NDO)**

**Período: 2024–2025**

**1. Introdução**

O presente relatório tem por objetivo apresentar, de forma sintética e organizada, as principais atividades desenvolvidas pelo Núcleo de Desenvolvimento Organizacional (NDO) no biênio **2024–2025**, com foco no fortalecimento da **Gestão por Competências**, na consolidação dos processos avaliativos e no aprimoramento da comunicação institucional.

Ao longo do período, as ações estiveram alinhadas às diretrizes da gestão de pessoas do Tribunal, contribuindo para o mapeamento e desenvolvimento de competências, para o suporte aos gestores e servidores e para o planejamento das ações de capacitação, visando ao aprimoramento contínuo do desempenho institucional.

**2. Desenvolvimento**

Durante o biênio 2024–2025, o NDO executou um conjunto integrado de atividades voltadas ao levantamento de lacunas de competências, revisão de perfis, condução de ciclos avaliativos e apoio à elaboração de planos de desenvolvimento e capacitação.

Foi elaborado e encaminhado à SEDEC o **Relatório Consolidado de Lacunas de Competências referente ao 1º Ciclo Avaliativo (2023)**, que subsidiou a elaboração do **Plano Anual de Capacitação (PAC) 2024/2025**. Na sequência, realizou-se o **planejamento e a revisão das competências técnicas** das unidades da Sede e dos

Cartórios Eleitorais, bem como das competências organizacionais e gerenciais, com posterior **divulgação institucional** das competências atualizadas.

Em 2025, o NDO promoveu ampla comunicação institucional sobre a abertura do processo avaliativo e conduziu o **2º Ciclo de Avaliação por Competências**, realizado entre **15 e 19 de setembro de 2025**, com acompanhamento contínuo às unidades, suporte aos avaliadores e esclarecimento de dúvidas ao longo de todo o período. Após a conclusão do ciclo, foram **disponibilizados os relatórios de lacunas de competências aos gestores**, com vistas a subsidiar o planejamento das ações de desenvolvimento das equipes. Também foram encaminhados às unidades e aos cartórios eleitorais os **formulários do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)**, com o objetivo de apoiar a elaboração do **Plano Anual de Capacitação (PAC) 2026/2027**.

Destaca-se que os **ciclos avaliativos da gestão por competências são realizados de forma bianual, sempre em anos não eleitorais**, conforme o planejamento institucional, de modo a garantir tempo adequado para aplicação das avaliações, consolidação dos resultados e elaboração dos instrumentos de desenvolvimento.

Paralelamente às ações avaliativas, o NDO desenvolveu atividades de **acompanhamento da (o) estagiária (o)** vinculada (o) ao Núcleo, assegurando o alinhamento das atividades ao planejamento da unidade e ao desenvolvimento de competências práticas. O Núcleo também participou de **reunião técnica com o gestor do sistema Coyote (TRE/TO)**, voltada ao esclarecimento de inconsistências e à análise de oportunidades de aprimoramento da ferramenta. Durante todo o período, foi mantida **comunicação sistemática com a Coordenadoria**, garantindo a ciência e o registro formal das atividades desenvolvidas.

Como principais melhorias implementadas ao longo do biênio, destacam-se:

- Aprimoramento da comunicação institucional, com orientações mais claras sobre prazos e etapas do processo avaliativo;
- Melhoria do formulário do **Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)**, tornando seu preenchimento mais intuitivo;
- Padronização das mensagens e comunicados enviados às unidades;
- Ampliação do suporte prestado aos avaliadores e avaliados durante a aplicação dos ciclos;

- Aperfeiçoamento dos **relatórios automatizados**, visando maior agilidade no retorno dos resultados às unidades.

No 2º Ciclo Avaliativo de 2025, foram avaliados 226 servidores, sendo 182 lotados na Sede e 44 nas Zonas Eleitorais, de um total de 236 servidores do TRE/SE, conforme demonstrado no gráfico a seguir.

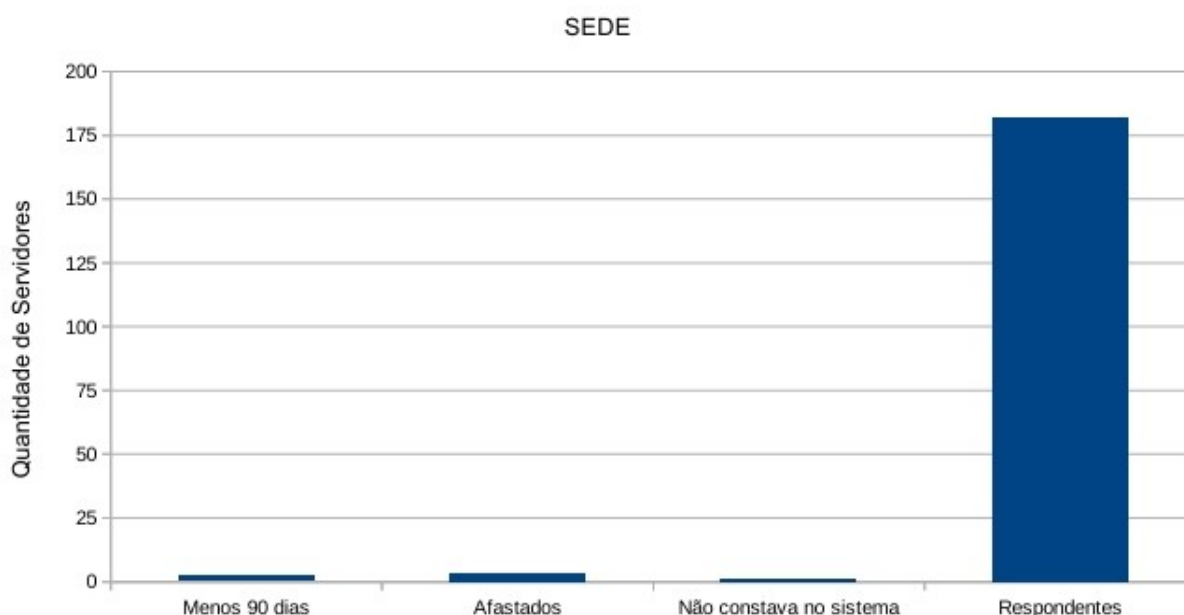
## 2.1. Gráficos – Avaliados no Ciclo Avaliativo de 2025

Com o objetivo de demonstrar o alcance do **2º Ciclo Avaliativo de Gestão por Competências**, foi elaborado **gráfico ilustrativo contendo o quantitativo de servidoras e servidores avaliados no ano de 2025**, permitindo a visualização do nível de participação no processo avaliativo.

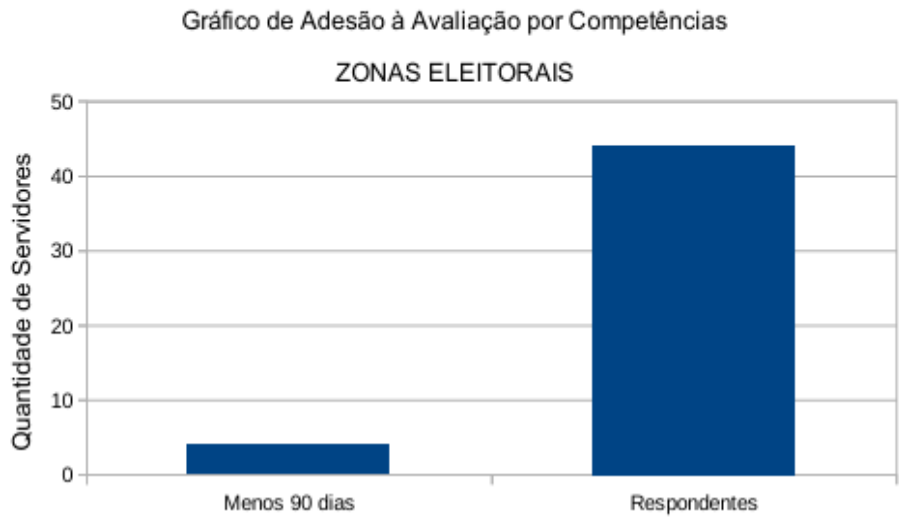
O gráfico mostra a participação das servidoras e dos servidores no ciclo avaliativo, permitindo visualizar o alcance do processo. As informações apresentadas auxiliaram na análise dos resultados, na identificação de lacunas de competências e no planejamento das ações de desenvolvimento, servindo de base para a elaboração dos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) e do Plano Anual de Capacitação (PAC) 2026/2027.

| Local | Menos 90 dias | Afastados | Não constava no sistema | Respondentes | Não Responderam | Total | % Adesão |
|-------|---------------|-----------|-------------------------|--------------|-----------------|-------|----------|
| SEDE  | 2             | 3         | 1                       | 182          | 6               | 188   | 96,81%   |

Gráfico de Adesão à Avaliação por Competências



| Local | Menos 90 dias | Respondentes | Não Responderam | Total | % Adesão |
|-------|---------------|--------------|-----------------|-------|----------|
| ZE    | 4             | 44           | 4               | 48    | 91,67%   |



### 3. Conclusão

As atividades desenvolvidas pelo Núcleo de Desenvolvimento Organizacional no período de **2024 a 2025** fortaleceram a **Gestão por Competências no âmbito do Tribunal**, promoveram maior integração entre as unidades, contribuíram para a melhoria dos processos avaliativos e consolidaram práticas voltadas ao desenvolvimento profissional das servidoras e dos servidores.

Ressalta-se que os **Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs)** foram elaborados pelas servidoras e pelos servidores **em conjunto com seus gestores imediatos**, de forma colaborativa e orientados às necessidades de desenvolvimento identificadas nos ciclos avaliativos. Esses PDIs **subsidiarão diretamente a elaboração do Plano Anual de Capacitação (PAC) 2026/2027**, assegurando o alinhamento entre o desenvolvimento individual, as demandas institucionais e as ações de capacitação planejadas.

Com o planejamento de melhorias em andamento, especialmente voltadas à preparação do 3º Ciclo Avaliativo previsto para 2027, o NDO reafirma seu compromisso com o aprimoramento contínuo dos processos de avaliação e desenvolvimento de pessoas, contribuindo para a eficiência administrativa e a valorização do capital humano da instituição.

**Maria do Rosário Martins de Almeida**  
**Chefe do Núcleo**

**Stephany Beatriz Soares Azarias**  
**Estagiária**