

Gestão de Pessoas



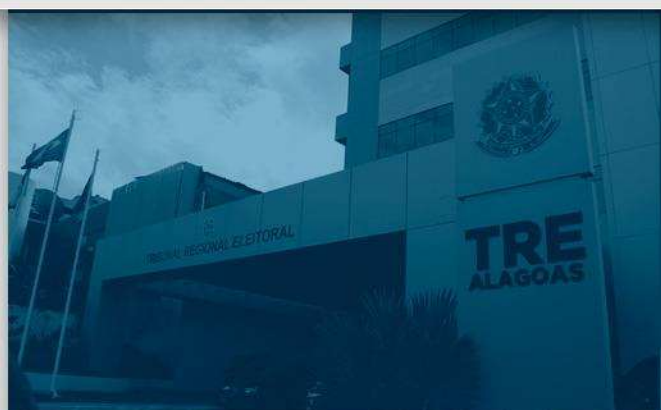
**Tribunal
Regional
Eleitoral
de Alagoas**

Avaliação de **Desempenho**
com Foco em Competências

Relatório de entrega

APRESENTAÇÃO FINAL

20 de março de 2024.



SUMÁRIO:

1. INTRODUÇÃO	3
2. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS.....	4
2.1 Apresentação Final para a Alta Liderança	6
2.2 Apresentação Final para Gestores e Servidores	9
3. MELHORIAS IDENTIFICADAS NO PROCESSO	13
4. PRÓXIMOS PASSOS.....	14
ANEXO I – Apresentação utilizada para a condução dos encontros ..	15

1. INTRODUÇÃO

O presente relatório tem como objetivo formalizar as entregas de etapas referentes à modernização do Programa de Gestão do Desempenho com Foco em Competências do TRE-AL, por meio da execução do projeto “mapeamento e avaliação de competências e preparo de Gestores e Servidores para o Feedback e PDI”.

O modelo de gestão por competências que será atualizado no TRE-AL se baseia em 3 perspectivas/ questionários, a saber:

- Competências Comportamentais
 - Promove comportamentos positivos, que contribuam para o ambiente organizacional saudável e para o alcance dos resultados almejados.
- Competências Técnicas
 - Promove o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades essenciais para a realização das entregas necessárias.
- Responsabilidades (qualidade de entrega)
 - Promove a melhoria contínua na qualidade da entrega das atividades, sejam elas de execução ou de gestão.

Este projeto possui os seguintes objetivos:

1. Atualizar/ revisar questionários e metodologia existentes para todas as servidoras, gestoras, servidores e gestores do TRE-AL;
2. Realizar a coleta de um ciclo de avaliações, preparando o sistema e capacitando as pessoas;
3. Preparar todas e todos para o Feedback e PDIs;
4. Apresentar os resultados;

Este relatório trata de ações relativas ao objetivo 4.

2. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Após a coleta das avaliações junto aos Servidores e Gestores do TRE-AL e as devidas orientações para os feedbacks e elaboração dos PDIs (Planos de Desenvolvimento Individuais), se faz necessária a orientação da instituição sobre como usar essas informações, bem como, os principais encaminhamentos e próximos passos após a finalização do projeto.

Os relatos aqui registrados tratam dessa temática e foram abordados em dois encontros: um exclusivo para a Alta Liderança e o outro aberto para todas as servidoras, servidores, gestoras e gestores que pudessem participar.

Observação: Registra-se que a apresentação presencial para os Servidores e Gestores não estava prevista no contrato e foi realizada a título de cortesia pela Leme Consultoria, em retribuição à alta adesão da organização e visando a qualidade e continuidade das ações.

Os principais tópicos abordados nesses encontros foram:

- Visão geral da metodologia;
- Dados gerais da coleta das avaliações;
- Composição do CDS – Coeficiente de Desenvolvimento do Servidor
- Pesos das relações
- Desempenho geral
 - Servidores
 - Gestores
 - Comparação com as primeiras aplicações no setor público brasileiro
- Avaliação comportamental
 - Ranking de Competências
 - a) Gestor

- b) Servidor
 - Indicadores extremos (positivo e corretivo)
 - a) Gestor
 - b) Servidor
 - Principais destaques
- Avaliação Técnica
 - Desempenho geral
 - 10 competências técnicas com maior capilaridade geral
 - 10 competências técnicas com maior capilaridade no 1º grau
 - 10 competências técnicas com maior capilaridade geral na sede administrativa
- Avaliação de Responsabilidades
 - Desempenho Geral
 - Gestor
 - Servidor
 - Principais destaques
- PDI – Plano de Desenvolvimento Individual
 - Para desenvolvimento de competências técnicas
 - Para desenvolvimento de competências comportamentais
- Próximos-Passos

Devido aos interesses e níveis de alçadas diferentes entre os públicos, as apresentações para ambos tiveram o mesmo conteúdo, mas as discussões se aprofundaram em pontos diferentes, como poderá ser percebido nos tópicos seguintes.

2.1 Apresentação Final para a Alta Liderança

No dia 15 de março de 2024, entre 10h e 11h, no horário de Brasília, foi realizada presencialmente no Plenário do TRE-AL a apresentação final do projeto.

A atividade foi conduzida pelo Consultor Victor Barbalho, contando com o apoio e orientação do Fiscal do Contrato, Senhor Laércio Silva.

A lista dos representantes da alta liderança que se fizeram presentes encontra-se em poder do Fiscal deste contrato, mas registra-se que as/ os Diretor(as)es, Secretárias(os) e representante da presidência compareceram.

Após um breve resgate da estrutura metodológica da avaliação, abordou-se o seu propósito de subsidiar as ações de desenvolvimento humano na instituição, tanto pela Escola/ SGP por meio da elaboração do PAC (Plano Anual de Capacitação) e definição de projetos/ capacitações/ aquisições prioritárias, quanto pelos próprios Servidores e Gestores, realizando seus feedbacks e planejando os seus desenvolvimentos.

Em seguida foram apresentados os dados relativos à 1ª coleta das avaliações:

- Período de coleta e recomendação de redução
- Nível de adesão das pessoas ao processo e compromisso com 100% no próximo ciclo
- Principais resultados e comparação com o setor público brasileiro, dando-nos segurança quanto a capacidade da ferramenta de ser um canal de informação valioso para o entendimento das necessidades de desenvolvimento de cada servidora, servidor, gestora e gestor.

- Quantidade de itens avaliados e destaque do fato de que não houve reclamações a respeito da quantidade ou da relevância das perguntas.
- Principais análises por perspectiva da avaliação ilustrando os tipos de informações que o Tribunal passa a ter em mãos e como utilizá-las para o desenvolvimento humano e para subsidiar a estratégia organizacional.

Mas foram nos próximos passos e recomendações que o encontro se debruçou por mais tempo. A seguir o registro dos principais pontos:

1. **GARANTIR a adesão de 100%** nos próximos ciclos;
 - a. Tendo a consciência de que a maior parte dos 10% que não aderiram ao primeiro ciclo são juízes e membros da alta liderança.
2. **NORMATIZAR as avaliações no TRE-AL**, tornando-as oficiais e fonte obrigatória, mas não única, para o planejamento das ações de desenvolvimento promovidas pela Escola e pela SGP-Secretaria de Gestão de Pessoas;
 - a. Obtivemos o “de acordo” do Senhor representante do Presidente quanto ao tema, autorizando o início dos trâmites para a aprovação da norma citada.
 - b. A Leme Consultoria encaminhará modelo de lei publicada e que pode contribuir com essa construção por ser uma referência de sucesso.
 - c. Compreendendo o momento de mudança e aspectos culturais do TRE-AL, não se recomenda a utilização das perspectivas de avaliação estruturadas até o momento (comportamental, técnica e entrega das responsabilidades) como gatilho para remunerações. A métrica mais indicada para esse fim nesse momento são resultados/ metas que podem ser mensuradas ao invés de avaliadas em uma escala qualitativa.

- i. Recomenda-se execução de projeto para a utilização das metas para serem utilizadas para subsidiar remunerações por desempenho.
 - ii. Recomenda-se que somente no momento que for unânime e solicitado pelas Servidoras e Servidores do TRE-AL, as demais perspectivas possam ser estudadas para serem uma das menores referências para tomadas de decisões relativas a remuneração. Caso não seja assim, o processo corre alto risco de ser perdido pois todas as avaliações tenderão a 100%.
- 3. **PROMOVER a execução das ações** acordadas nos feedbacks, principalmente as registradas em PDI's;
 - a. A consultoria destaca a necessidade de reforço para a equipe da SGP atuar consultivamente junto aos servidores e gestores, oferecendo orientações especializadas para a adequada elaboração e execução dos feedbacks e PDI – Plano de Desenvolvimento Individual, bem como na melhoria e execução do processo de Gestão do Desempenho ao longo do tempo.
- 4. **IMPLEMENTAR ações de desenvolvimento** baseadas no processo de Gestão por Competências;
 - a. Elaborar o Plano Anual de Capacitações com base nas avaliações.
 - b. Priorizar aquisições relativas a desenvolvimento humano, como cursos, tecnologias e projetos com base nos resultados das avaliações.
- 5. **IMPLANTAR as Trilhas de Aprendizagem** para sustentar o autodesenvolvimento.
 - a. Focar no processo transversal de Licitações e Contratos.

Todos os registros acima representam as conclusões advindas das conversas realizadas no encontro.

2.2 Apresentação Final para Gestores e Servidores

No dia 15 de março de 2024, entre 11h e 13h30, no horário de Brasília, foi realizada presencialmente no Plenário do TRE-AL a apresentação final do projeto.

A atividade foi conduzida pelo Consultor Victor Barbalho, contando com o apoio e orientação do Fiscal do Contrato, Senhor Laércio Silva.

A lista dos presentes encontra-se em poder do Fiscal deste contrato, mas registra-se a presença de mais ou menos 20 pessoas.

Visando a transparência e efetiva comunicação com todo o Tribunal, o técnico responsável pelo auditório, cuidadosamente registrou áudio e vídeos de todo o encontro. A gravação encontra-se em poder do TRE-AL.

Contamos mais uma vez com a ajuda da indispensável área de comunicação, que divulgou um vídeo para todo o Tribunal sobre a ocorrência do evento.

O foco com esse público era entender as melhorias necessárias para o processo de avaliação, tanto em sua coleta quanto na aplicação de seus resultados. Compreender o que deve se manter e o que deve mudar, analisando os riscos e como mitigá-los.

A seguir um resumo dos principais tópicos e encaminhamentos discutidos:

1. Quem avalia quem?

- a. Representantes recomendaram ampliar a rede de avaliados e avaliadores, colocando liderados e pares para avaliarem as pessoas.
- b. A recomendação resultante das conversas foi esperar as pessoas se sentirem mais confortáveis com o novo

instrumento, compreendendo o método e suas aplicações, para somente depois ampliar essa rede de avaliados e avaliadores. A previsão é que essa aculturação ocorra após a 2ª ou 3ª aplicação.

- c. Quando for realizar essa ampliação, recomenda-se aplicar pesquisa anônima com as servidoras, servidores, gestoras e gestores compreendendo a vontade das pessoas e, assim, alguns dos riscos que ainda podem existir.

2. **GARANTIR a adesão de 100%** nos próximos ciclos;

- a. Ratificou-se aqui que esse compromisso foi apresentado à alta liderança, com seus representantes assumindo o compromisso de aderirem e garantir a adesão de 100% no próximo ciclo.

3. **Investigou-se as oportunidades de melhoria nos questionários**, porém, nenhuma preocupação foi apontada pelos presentes, evidenciando a qualidade, consistência e aderência da metodologia desenvolvida para o TRE-AL.

4. **Os resultados foram analisados, por:**

- a. **Perspectivas:** Comportamental, Técnica e Entrega das Responsabilidades.
- b. **por tipo de atuação:** Gestoras(es) e Servidoras(es)

5. As **prioridades de desenvolvimento e a atuação frente a elas** por parte da SGP, Escola, Servidoras, Servidores, Gestoras e Gestores foram amplamente discutidas, trazendo os seguintes entendimentos principais:

- a. Cada pessoa é responsável por seu próprio desenvolvimento, buscando apoio e orientação da instituição, conforme suas normas e práticas.
- b. A organização tem a obrigação de orientar esse desenvolvimento, apoiando cada indivíduo no processo

de entendimento de suas fortalezas e prioridades de aprendizagem, fornecendo:

- i. Referências claras para o empenho (metas, objetivos e indicadores);
- ii. Feedbacks qualificados sobre o desempenho frente às expectativas, orientando as prioridades de desenvolvimento e o reconhecimento de pontos fortes;
- iii. Tecnologia e metodologia para a gestão do autodesenvolvimento;
- iv. Contratação de serviços e ferramentas que sustentem eficazmente a atuação das pessoas frente às estratégias e objetivos institucionais, subsidiando-se dos resultados das avaliações e dos Planos de Desenvolvimento Individuais, os PDI's.

6. As mudanças necessárias no PDI – Plano de Desenvolvimento Individual foram discutidas, resultando nas seguintes recomendações:

- a. A Leme Consultoria produzirá um novo vídeo exclusivo para a elaboração dos PDI's, focando em orientar a sua elaboração e não o seu cadastro na plataforma.
- b. Todos passarão a informar suas preferências de aprendizagem em seus PDI's, dando essa informação para que a SGP e a Escola possam apoiar seu desenvolvimento, mesmo nos casos em que o Servidor e seu Gestor não conheçam um recurso de aprendizagem adequado.

As preferências deverão ser registradas no campo de "OBSERVAÇÕES" do PDI e ranqueadas da mais preferida para a menos preferida, conforme modelo abaixo:

1<LIV>

2<PILCON>

3<VIDCURTA>

4 ...

As TAGS e os conceitos das opções de preferência de aprendizagem são:

TAG	CONCEITO
<LIV>	Livros
<ART>	Artigos
<FILM>	Filmes/ Documentários
<VIVO>	Aulas ao vivo
<PILCON>	Pílulas de conhecimento (vídeos de até 3 minutos)
<VIDCURTA>	Videoaulas de curta duração (entre 3 e 10 minutos)
<VIDMED>	Videoaulas de média duração (entre 10 e 30 minutos)
<VIDLONGA>	Videoaulas de longa duração (acima de 30 minutos)
<PRATICA>	Aprendizado na prática, na execução do trabalho de forma orientada, com espaço para conversas e dúvidas.

3. MELHORIAS IDENTIFICADAS NO PROCESSO

1. Período de Coleta das Avaliações

- a. Recomenda-se o período 1 mês e meio para a coleta das avaliações ao invés dos 2 meses praticados nessa primeira coleta piloto.
- b. A coleta das avaliações deve ser encerrada com pelo menos 1(um) mês de antecedência em relação ao prazo para a entrega do Plano Anual de Capacitação, dando reais condições para que seja considerada nesse planejamento.

2. Mudança da rede de avaliados e avaliadores

- a. Ainda aplicar o próximo ciclo como está, mas estar sensível ao que as pessoas querem. Quanto mais informação melhor, mas será que as pessoas estão preparadas para todas se avaliarem? Recomenda-se que antes da abertura da 3ª coleta, realize-se uma pesquisa anônima junto às pessoas para entender a abertura delas à essa mudança.

3. Mudança na elaboração dos PDI's:

- a. Disponibilização de novo vídeo orientador exclusivo para a elaboração do PDI.
- b. Incorporação do conceito das TAGS de preferência da aprendizagem

4. PRÓXIMOS PASSOS

1. **GARANTIR** a adesão de 100% nos próximos ciclos;
2. **APRIMORAR** a elaboração dos PDI's;
3. **NORMATIZAR** as avaliações no TRE-AL, tornando-as oficiais e fonte obrigatória, mas não exclusiva, de informação para o planejamento das ações de desenvolvimento promovidas pela Escola e SGP;
4. **PROMOVER** a execução das ações acordadas nos feedbacks, principalmente as registradas em PDI's;
5. **IMPLEMENTAR** ações de desenvolvimento baseadas no processo de Gestão por Competências;
6. **IMPLANTAR** as Trilhas de Aprendizagem para sustentar o autodesenvolvimento.
7. Estudar **Metas** para se tornarem referência para remunerações por desempenho.

Para entendimento pleno das recomendações acima apresentadas, recomenda-se a leitura dos relatos apresentados anteriormente neste relatório.

Sendo o que se tinha a relatar sobre o projeto aqui tratado, consideram-se os registros sobre o contrato encerrados.

Praia Grande, 20 de março de 2024.



Victor Barbalho

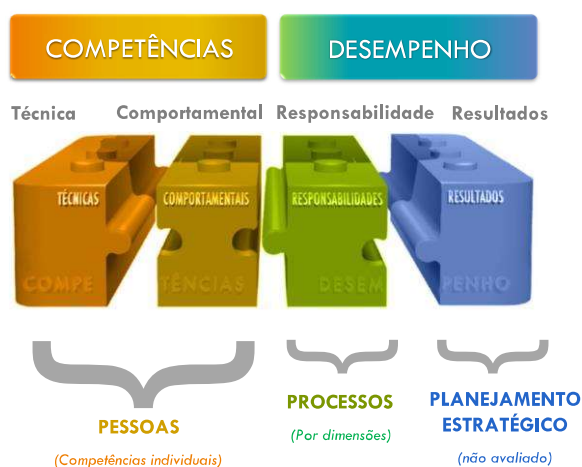
Workforce And Careers Advisor



RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - 2023



AMPLIAÇÃO DO CONCEITO DE COMPETÊNCIAS



DADOS GERAIS DA AVALIAÇÃO 2023

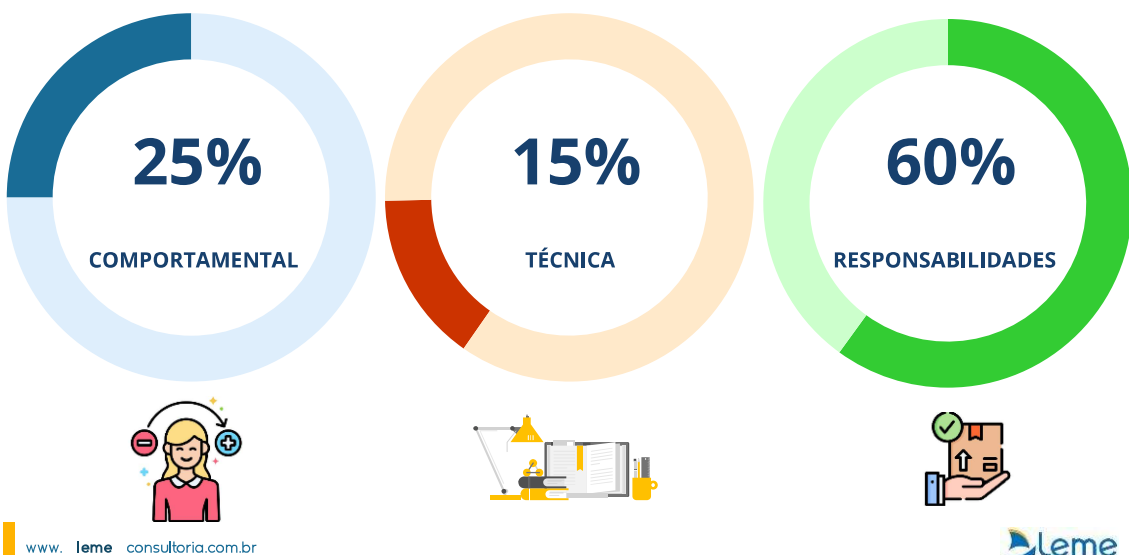
www. leme consultoria.com.br

INFORMAÇÕES GERAIS

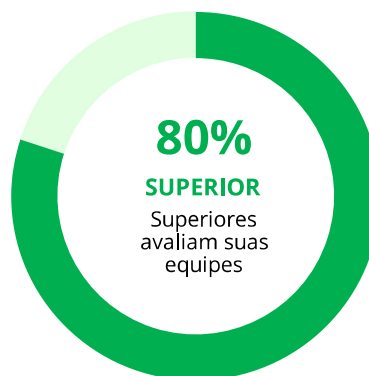
Histórico	<i>1º Ciclo de Avaliação de Desempenho</i>
Público Alvo	<i>Todos os servidores, gestores e autoridades do TREAL</i>
Quando	<i>28 de Novembro de 2023 à 02 de Fevereiro de 2024</i>
Como	<i>Aplicação online com carta convite</i>
Adesão	Comportamental: 89,94% Técnica: 89,33% Responsabilidades: 89,33%
217	<i>Descrições de Função</i>
07/ 33	<i>Competências/ Indicadores Comportamentais mapeados</i>
176	<i>Competências Técnicas Mapeadas</i>
325/ 376	<i>Participantes no processo avaliativo</i>
13 10 5	<i>Média de Itens avaliados por Servidor (Comportamental/Técnica/Responsabilidades)</i>
14 10 6	<i>Média de Itens avaliados por Gestor (Comportamental/Técnica/Responsabilidades)</i>



PERSPECTIVAS DA AVALIAÇÃO E COMPOSIÇÃO DO CDS - Coeficiente de Desenvolvimento do Servidor



PESOS DAS RELAÇÕES PARA TODAS AS PERSPECTIVAS: COMPORTAMENTAL, TÉCNICA E ENTREGAS



CÁLCULO COEFICIENTE DE DESEMPENHO

	COMPORTAMENTAL	TÉCNICA	RESPONSABILIDADES	
AVALIAÇÃO	79,71%	83,42%	68,70%	
PESO	25	15	60	100
PONTOS	19,93	12,51	41,22	74

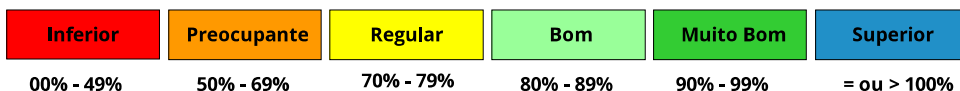
Coeficiente de Desempenho = 74 pontos ou 74%

Inferior

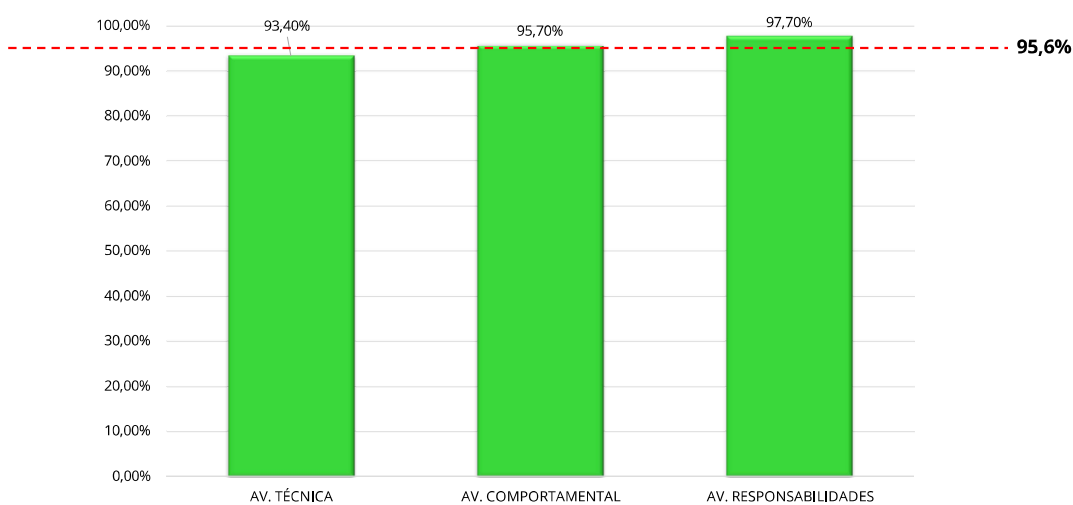


Superior

Validação de escala



DESEMPENHO GERAL POR PERSPECTIVA - GESTOR

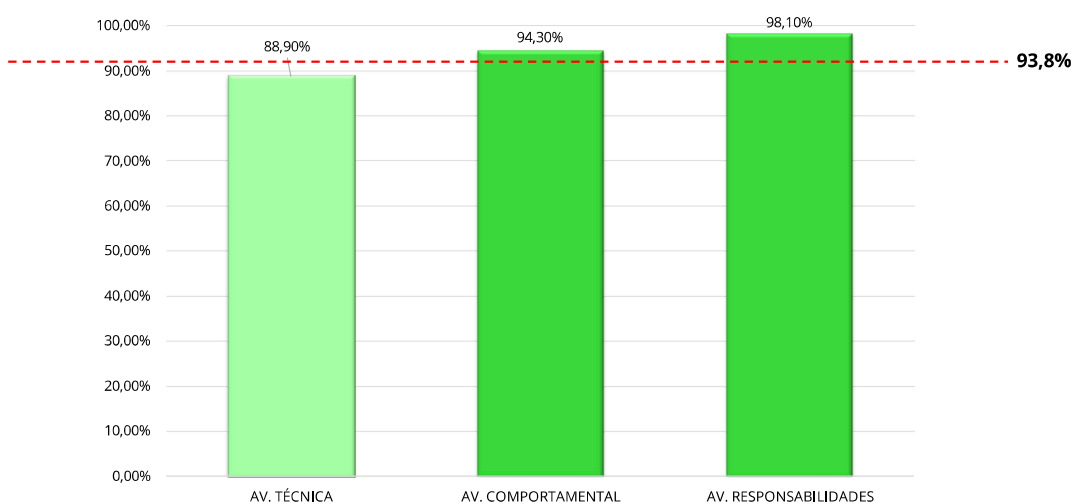


www. leme consultoria.com.br

----- Desempenho médio



DESEMPENHO GERAL POR PERSPECTIVA - SERVIDOR



www. leme consultoria.com.br

----- Desempenho médio





DADOS COMPARATIVOS

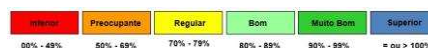
www. leme consultoria.com.br



COMPARATIVO - PERSPECTIVA COMPORTAMENTAL

		CDS	Quantidade de Organizações
TRE-AL 1º CICLO	→	94,90%	
SETOR PÚBLICO	→	84,91%	(52)

www. leme consultoria.com.br



CDS			
		SEM LIMITE	LIMITADO
Quantidade de Organizações			
TRE-AL 1º CICLO	→	96,91%	90,40%
SETOR PÚBLICO	→	82,70%	78,00% (52)

CDS			
	SEM LIMITE*	LIMITADO 100%	CONCENTRAÇÃO = OU > 100%
TRE-AL 1º CICLO	98,10%	96,90%	70,96%
SETOR PÚBLICO	94,12% (40)**	91,98%	41,70%

* Escala Máxima 105%

** Quantidade de Organizações

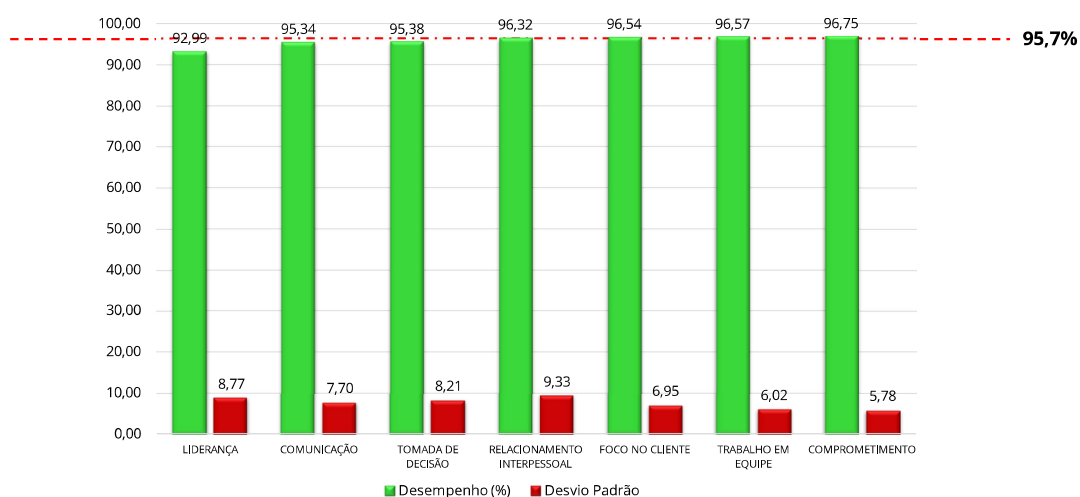


AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL

www. leme consultoria.com.br

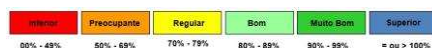


DESEMPENHO COMPORTAMENTAL - GESTOR



www. leme consultoria.com.br

Desempenho médio



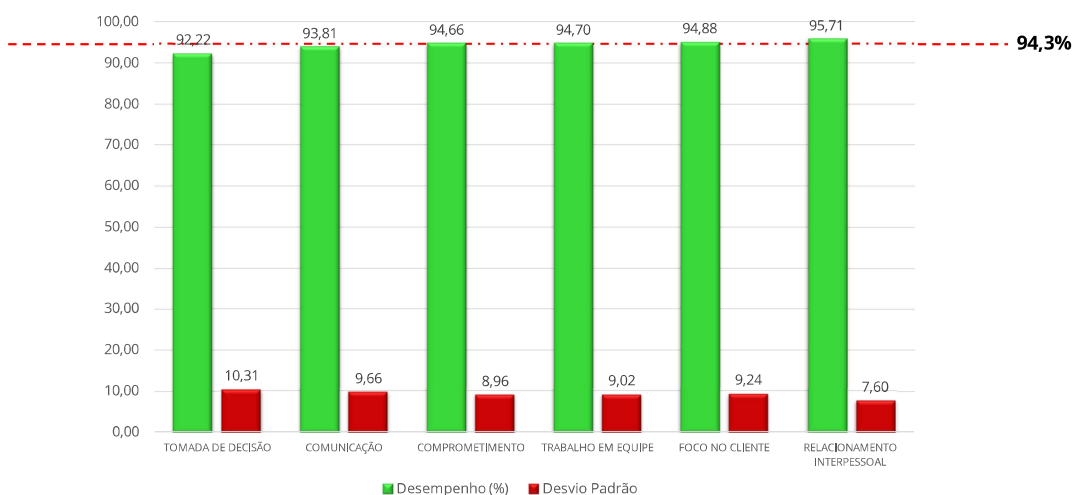
INDICADORES COMPORTAMENTAIS MELHORES E MENORES DESEMPENHOS - GESTORES

Atuar de forma alinhada às diretrizes do TRE -AL.	COMPROMETIMENTO	97,46% d.p. 6,03
Contribuir para a união e integração entre os membros da equipe, promovendo a cooperação e o respeito mútuo.	TRABALHO EM EQUIPE	97,32% d.p. 7,11
Atender as necessidades do cliente de acordo com as diretrizes organizacionais.	FOCO NO CLIENTE	96,54% d.p. 6,95
93,75% d.p. 11,27	LIDERANÇA	Orienta e apoia o desempenho e o desenvolvimento da equipe, definindo para cada membro da equipe que gerencia os objetivos e focos dos trabalhos e as necessidades futuras.
93,36% d.p. 9,03	LIDERANÇA	Mediar conflitos de trabalho junto à equipe com serenidade e de maneira imparcial.
91,86% d.p. 12,60	LIDERANÇA	Dá habitualmente feedback sobre os desempenhos, com vista a melhoria contínua, ao reforço dos comportamentos adequados e à correção dos eventuais desvios, reconhecendo por meio de elogios as contribuições individuais e da equipe, seu desempenho e atitudes.

www. leme consultoria.com.br

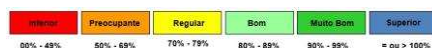


DESEMPENHO COMPORTAMENTAL - SERVIDOR



www. leme consultoria.com.br

Desempenho médio



INDICADORES COMPORTAMENTAIS MELHORES E MENORES DESEMPENHOS - SERVIDORES

Prestar atendimento aos clientes de forma cortês, respeitosa e sem distinção.	FOCO NO CLIENTE	98,03% d.p. 6,92
Ser cordial na interação com os clientes internos, colegas de trabalho e parceiros.	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	97,69% d.p. 6,95
Contribuir para a união e integração entre os membros da equipe, promovendo a cooperação e o respeito mútuo.	TRABALHO EM EQUIPE	96,13% d.p. 9,23
93,33% d.p. 10,08	TOMADA DE DECISÃO	Buscar informações e dados com equipe, unidades ou documentos para a tomada de decisão.
92,86% d.p. 11,34	COMPROMETIMENTO	Fornecer informações oportunas, suficientes e adequadas à direção para permitir-lhes tomar decisões fundamentadas e estratégicas.
91,10% d.p. 12,32	TOMADA DE DECISÃO	Analisar os riscos e as oportunidades para a tomada de decisão

[www. leme consultoria.com.br](http://www.lemeconsultoria.com.br)



ANÁLISE DA AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL

O foco no desenvolvimento das **Gestoras e Gestores** está na **Liderança**:

Implantar programa para desenvolver as capacidades dessas gestoras e gestores no:

- a) Desenvolver de suas equipes;
- b) Mediar de conflitos;
- c) Capacidade de empenho dos objetivos de forma clara e alinhada aos planos da instituição.

O foco no desenvolvimento das **Servidoras e Servidores** está nas **Decisões**, tanto na tomada quanto no apoio à elas.

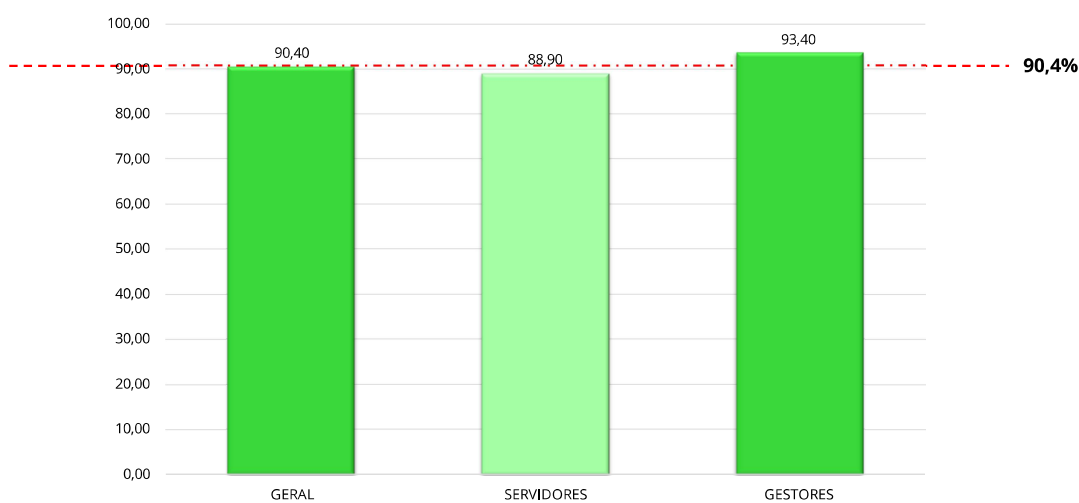
É necessário desenvolver a cultura da:

- a) Gestão de risco
- b) Decisões pautadas em dados e informações (tanto para as decisões que precisará tomar quanto para as que precisará fundamentar) (Analisar e compartilhar informação de qualidade).



AVALIAÇÃO TÉCNICA

DESEMPENHO TÉCNICO - GERAL

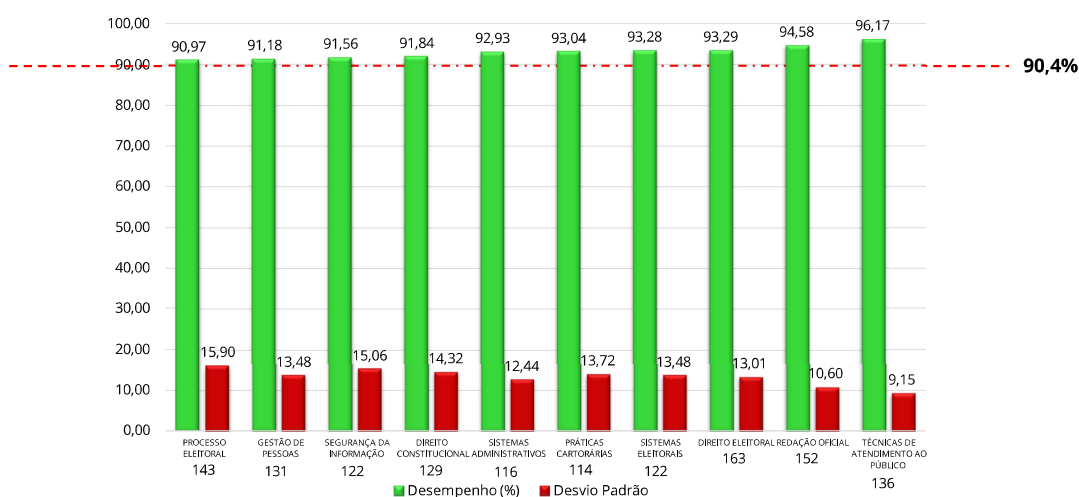


www. leme consultoria.com.br

Desempenho médio



DESEMPENHO TÉCNICO - 10 COMPETÊNCIAS COM MAIOR CAPILARIDADE - GERAL

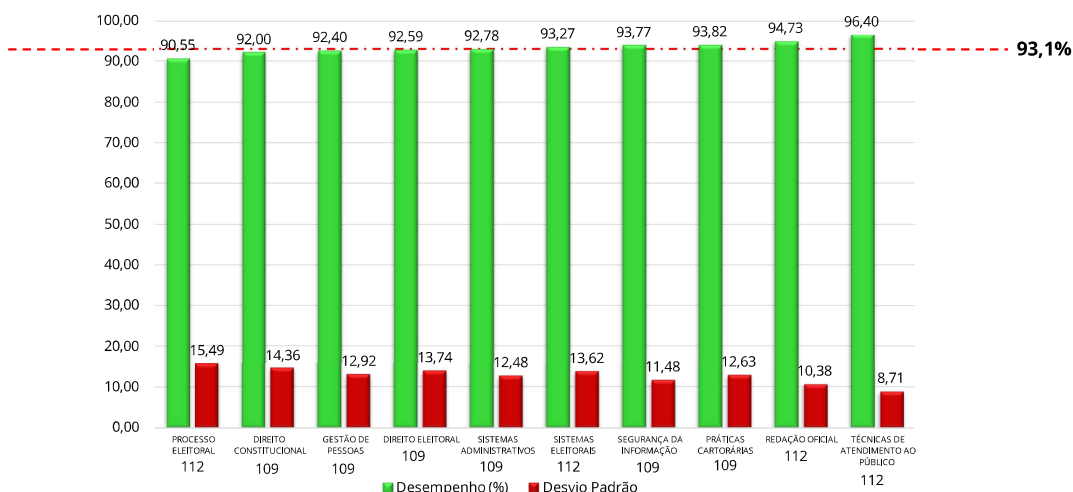


www. leme consultoria.com.br

Desempenho médio



DESEMPENHO TÉCNICO - 10 COMPETÊNCIAS COM MAIOR CAPILARIDADE - 1º GRAU

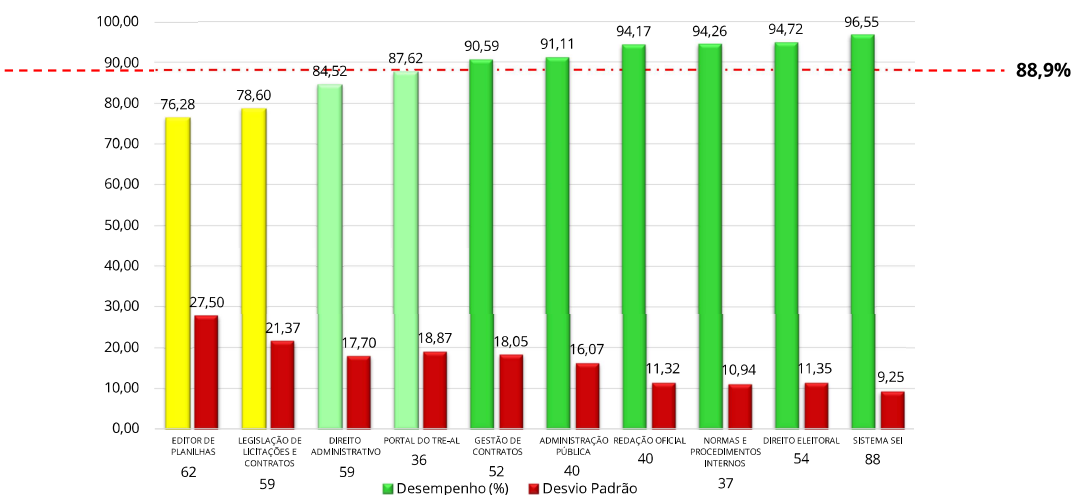


www. leme consultoria.com.br

Desempenho médio



DESEMPENHO TÉCNICO - 10 COMPETÊNCIAS COM MAIOR CAPILARIDADE - SEDE



www. leme consultoria.com.br

Desempenho médio



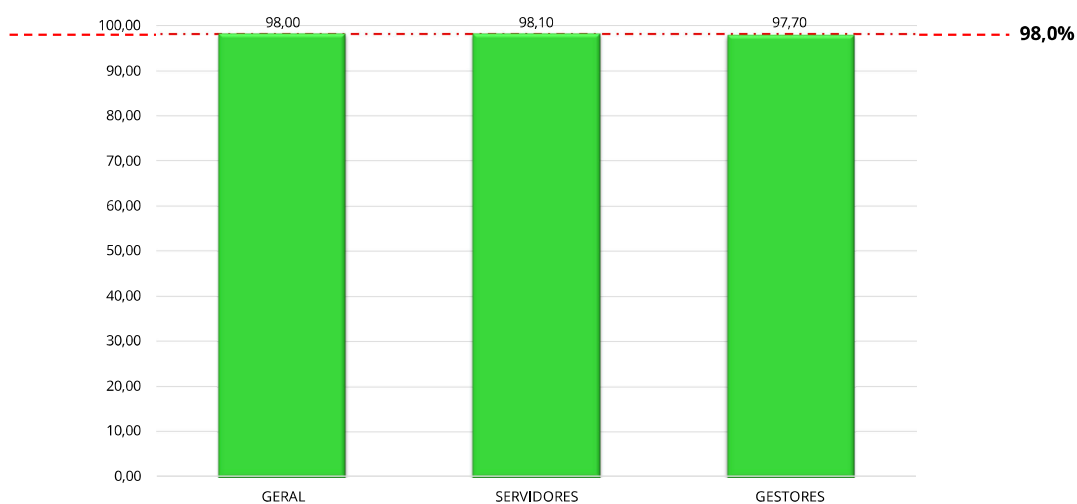


AVALIAÇÃO DE RESPONSABILIDADES

www. leme consultoria.com.br

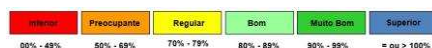


DESEMPENHO RESPONSABILIDADES - GERAL

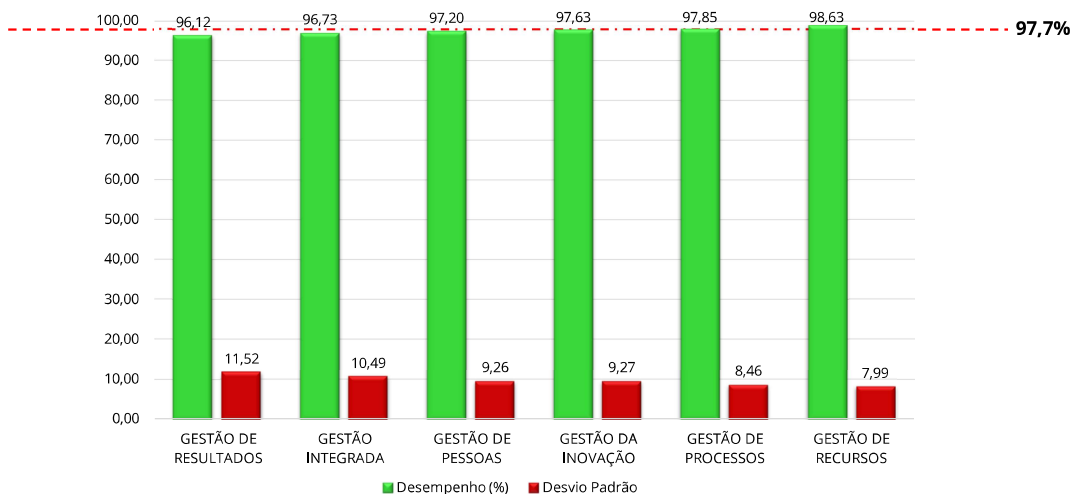


www. leme consultoria.com.br

Desempenho médio



DESEMPENHO RESPONSABILIDADES - GESTOR

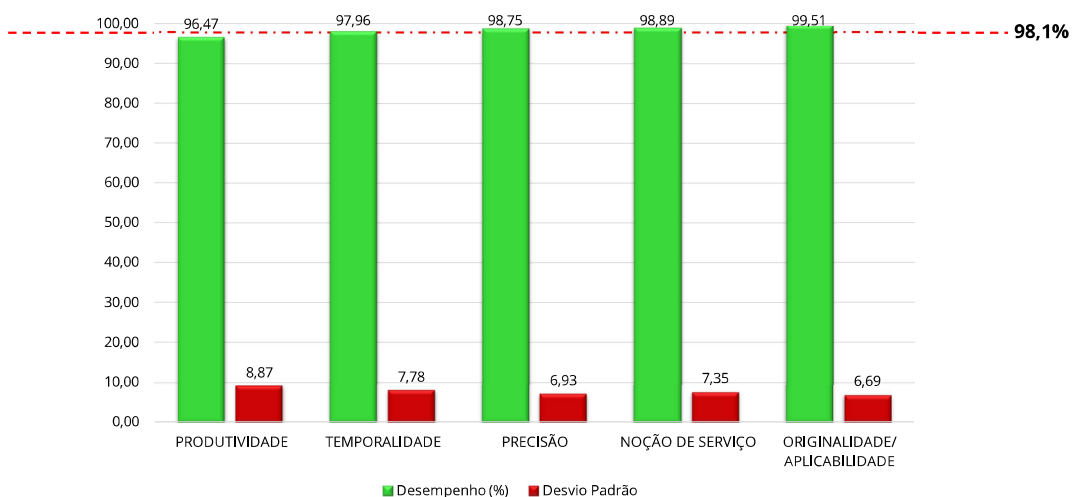


www. leme consultoria.com.br

Desempenho médio



DESEMPENHO RESPONSABILIDADES - SERVIDOR



www. leme consultoria.com.br

Desempenho médio



ANÁLISE DA AVALIAÇÃO DE RESPONSABILIDADES



DESTAQUES SOBRE AS RESPONSABILIDADES

- Os níveis de qualidade das entregas, tanto dos Gestores quanto dos Servidores, é percebido como **muito alto** .
- Porém nos aponta que a **maior fragilidade** das entregas está relacionada com os **resultados** , tanto na gestão deles por parte dos gestores, quanto na execução das ações (produtividade) por parte dos Servidores.

PDI - PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

www. leme consultoria.com.br



PDI TÉCNICO

Tipo de PDI: Técnico

SISTEMAS ELEITORAIS
SISTEMA ODIN
TÉCNICAS DE TREINAMENTO

Dados Gerais:

Objetivo: Consolidar o aprendizado dos sistemas eleitorais e ferramentas de treinamento.		
Data de Empenho: 02/02/2024	Status do PDI: Andamento	Data Prevista: 06/09/2024
O que será feito? Elaboração de treinamentos para os sistemas eleitorais e operacionalização e suporte dos sistemas eleitorais.	Observações:	

Acompanhamentos:

Responsáveis	Quantidade de acompanhamentos	Frequência (em dias)
Colaborador	2	60
Gestor	2	60

www. leme consultoria.com.br

Tipo de PDI: Técnico

PRÁTICAS CARTORÁRIAS

Recurso de Desenvolvimento:

Resoluções do TSE sobre as Eleições Municipais de 2024

Dados Gerais:

Objetivo: Ler e esquematizar as Resoluções do TSE sobre as Eleições Municipais de 2024

Data de Empenho: 17/01/2024

Status do PDI: Andamento

Data Prevista: 04/04/2024

O que será feito?

Leitura das Resoluções do TSE sobre as Eleições Municipais de 2024 e esquematização de seu conteúdo para organização e planejamento das atividades para as Eleições 2024.

Observações:

As resoluções estarão disponíveis até o dia 05/03/2024.

Acompanhamentos:

Responsáveis	Quantidade de acompanhamentos	Frequência (em dias)
Colaborador	1	30
Gestor	1	30

Tipo de PDI: Comportamental

COMUNICAÇÃO

Comunicar tempestivamente as informações de trabalho às pessoas e unidades envolvidas.

Ser claro e objetivo ao expor suas ideias, facilitando a compreensão dos envolvidos.

Recurso de Desenvolvimento:

Comunicação Efetiva | Seja Você a Diferença

O Profissional do Futuro

As conexões que movem a vida

Tipos de liderança: que tipo de líder você é?

Foco em Resultados: Competência Essencial para seu negócio

Dados Gerais:

Objetivo: Ampliar conhecimento sobre comunicação e relacionamento interpessoal

Data de Empenho: 31/01/2024

Status do PDI: Andamento

Data Prevista: 30/06/2024

O que será feito?

Ler material e assistir vídeos relacionados ao tema.

Observações:

Acompanhamentos:

Responsáveis	Quantidade de acompanhamentos	Frequência (em dias)
Colaborador	5	30
Gestor	2	75

Tipo de PDI: Comportamental**FOCO NO CLIENTE**

Atender as necessidades do cliente de acordo com as diretrizes organizacionais.

Recurso de Desenvolvimento:

3 dicas de relacionamento interpessoal no trabalho para alavancar seu crescimento

Dados Gerais:**Objetivo:** Satisfação do atendimento do eleitor observando as diretrizes do TRE/AL**Data de Empenho:** 19/02/2024**Status do PDI:** Andamento**Data Prevista:** 10/03/2024**O que será feito?**

Atender as demandas solicitadas pelos eleitores aplicando as possibilidades técnicas e jurídicas do TRE/AL

Observações:

Esclarecimento quanto as atualizações técnicas dos sistemas e jurídicas.

Acompanhamentos:

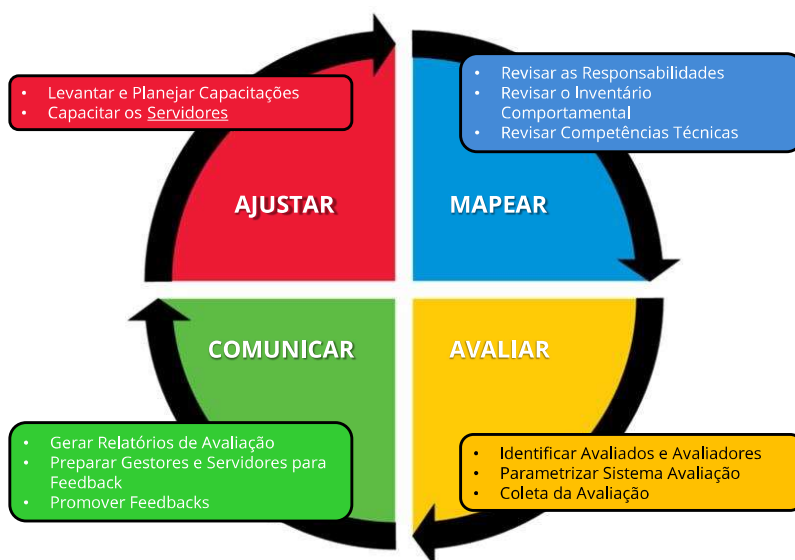
Responsáveis	Quantidade de acompanhamentos	Frequência (em dias)
Colaborador:	1	20
Gestor	1	20



PRÓXIMOS PASSOS GERAIS

- **GARANTIR** a adesão de 100% nos próximos ciclos;
- **APRIMORAR** a elaboração dos PDI's;
- **NORMATIZAR** as avaliações no TRE-AL, tornando-as oficiais e fonte obrigatória de informação para o planejamento das ações de desenvolvimento da Escola;
- **PROMOVER** a execução das ações acordadas nos feedbacks, principalmente as registradas em PDI's;
- **IMPLEMENTAR** ações de desenvolvimento baseadas no processo de Gestão por Competências;
- **IMPLANTAR** as Trilhas de Aprendizagem para sustentar o autodesenvolvimento.

CICLO GESTÃO POR COMPETÊNCIA





Fale com a gente sem compromisso e descubra tudo
o que podemos fazer, juntos, pelo seu **NEGÓCIO**.



Victor Barbalho
Consultor de Gestão e Estratégia

E-mail: victor.barbalho@lemeconsultoria.com.br

Whatsapp (+55): (11) 98817-4754

LinkedIn: @victor-barbalho

Leme Consultoria em Gestão de RH Ltda.

• Rua Curitiba 65, Parque Erasmo Assunção,
Santo André | São Paulo | Brasil. CEP: 09271-480
CNPJ 07.955.535/000165

Fone: (11) 4401-1807 | lemeconsultoria.com.br



Performar

Estratégias e Projetos de Gestão de Pessoas

- Gestão de Desempenho & Avaliação por Competências
- Pesquisa e Gestão de Clima & Cultura Organizacional
- Planejamento Estratégico com OKRs ou BSC-Participativo
- Gestão de Dimensionamento da Força de Trabalho
- Arquitetura de Cargos

Remunerar

Estratégias e Projetos de Remuneração Fixa e Variável

- Planos de Cargos, Carreiras e Salários
- PPR, PLR e Gestão de Benefícios Flexíveis
- Pesquisas Salariais e de Benefícios

Otimizar

Softwares e Apps de Gestão e RH

- **GALERA.app** | gestão de pessoas e metas, pesquisas e avaliações, feedback e T&D)
- **TWEEZERJobs** | gestão de Recrutamento e Seleção, vagas e candidatos)

Capacitar

Treinamentos online e in-company

- **LemeAcademy.com.br** | Cursos on-line
- Desenvolvimento de Líderes
- Cursos para profissionais de RH e softskills
- Trilhas de Aprendizagem e Bibliotecas de PDI
- Assessment, Mentoring e Coaching