



RELATÓRIO

1. INTRODUÇÃO

Este relatório tem como objetivo apresentar os resultados do 3º ciclo de avaliações da Gestão por Competências do Tribunal Regional Eleitoral de Alagoas (TRE-AL) no ano de 2025. O ciclo de avaliação teve início no dia 10/11/2025 e conclusão no dia 19/12/2025. Houve ampla divulgação do trabalho através de e-mails, procedimento SEI e divulgação na intranet do Tribunal.

Para as avaliações, feedback e cadastro dos PDIs foi utilizada a ferramenta Galeraapp, desenvolvida e administrada pela Leme Consultoria, empresa reponsável pela implantação do Projeto no TRE-AL. Cabe ressaltar que a ferramenta é em formato web e acessível fora da rede do Tribunal.

A SRACF/CODES forneceu assistência e orientação aos servidores e servidoras, com o apoio da equipe de suporte da Leme Consultoria.

O ciclo teve como foco a análise do desenvolvimento das competências essenciais dos servidores, visando a melhoria contínua e o alinhamento das capacidades individuais às necessidades institucionais.

O presente documento traz uma abordagem dos resultados obtidos, destacando os coeficientes de desempenho nas diversas perspectivas avaliadas.

2. METODOLOGIA

A avaliação foi realizada em três etapas principais:

1. **Autoavaliação:** Os servidores preencheram formulários autoavaliativos sobre suas competências.
2. **Avaliação pelos Gestores:** Os superiores imediatos avaliaram o desempenho e desenvolvimento dos servidores sob sua supervisão.
3. **Feedback e Plano de Desenvolvimento Individual (PDI):** Os resultados foram consolidados e apresentados aos servidores, com sugestões de desenvolvimento individual, materializado através dos PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional).

A metodologia utilizada seguiu os princípios da transparência, imparcialidade e melhoria contínua, promovendo um ambiente de aprendizado e crescimento profissional.

3. RESULTADOS OBTIDOS

3.1 Participação

- Total de servidores com avaliação do gestor e autoavaliação : 138
- Percentual de avaliações respondidas pelos servidores e gestores : 41,44%

Constata-se diminuição da participação relação aos anos anteriores. Cabe ressaltar que há situações em que foram registradas na ferramenta apenas a autoavaliação, uma vez que a avaliação do subordinado pelo gestor não foi efetivada. A ampla participação é essencial para garantir um diagnóstico mais preciso das competências e necessidades de desenvolvimento, permitindo ações mais eficazes para aprimoramento profissional e institucional.

3.2 Coeficiente de Desempenho do Colaborador

Os resultados do ciclo de avaliação foram sintetizados em coeficientes de desempenho, considerando diferentes perspectivas de análise:

- **Coeficiente de Desempenho Médio do Colaborador:** 96,67%
- **Coeficiente de Desempenho do Colaborador - perspectiva de Responsabilidades:** 100,04%
- **Coeficiente de Desempenho do Colaborador - perspectiva Técnica:** 93,14%

- **Coefficiente de Desempenho do Colaborador - perspectiva Comportamental:** 96,74%

Vale destacar que a perspectiva de Responsabilidade pode superar a expectativa e atingir até 105%, razão que justifica o percentual de 100,04%.

3.3 Análise dos Resultados

Os dados demonstram um alto nível de desempenho dos servidores do TRE-AL, refletindo um engajamento significativo no desenvolvimento de suas competências.

- **Perspectiva de Responsabilidades:** Os servidores demonstraram alto grau de comprometimento e eficiência na execução das tarefas institucionais;
- **Perspectiva Técnica:** Houve uma excelente avaliação do conhecimento específico nas respectivas áreas de atuação, com uma notável na aplicabilidade das habilidades adquiridas. No entanto, há GAPs de conhecimento técnico a serem desenvolvidos, especialmente de servidores que tiveram mudança recente de lotação;
- **Perspectiva Comportamental:** Apesar do ótimo desempenho geral, identificou-se a necessidade de aperfeiçoamento em habilidades interpessoais, como trabalho em equipe e comunicação assertiva.

3.4 Principais Pontos Fortes

- Alto desenvolvimento das competências de responsabilidade;
- Melhor embasamento na formulação do PAC, baseado nos Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

3.5 Principais Desafios Identificados

- Necessidade de aprimoramento em competências comportamentais, como trabalho em equipe e comunicação assertiva;
- Atendimento das demandas por treinamentos mais direcionados aos servidores com maiores GAPs a serem desenvolvidos, especialmente nas competências técnicas;
- Aumento da participação no processo de avaliação por parte dos gestores e servidores, visando alcançar um retrato mais abrangente das competências organizacionais.

3.6 Comparação de dados entre 1º, 2º e 3º Ciclo avaliativo

No quadro a seguir é apresentado o quadro comparativo dos resultados do 1º e 2º ciclo avaliativo:

Perspectiva	2023 (1º ciclo)	2024 (2º ciclo)	2025 (3º ciclo)
Responsabilidade	98,04%	98,83%	100,04%
Técnica	90,05%	92,45%	93,14%
Comportamental	94,85%	96,12%	96,74%
TOTAL (CDC TOTAL)	95,78%	97,14%	96,67%

Fonte: galeraapp

Realizando a comparação dos três ciclos, observa-se um discreto decréscimo da perspectivas e do CDC Total (Coeficiente de Desenvolvimento do Colaborador) em relação a 2024.

4. RECOMENDAÇÕES E PRÓXIMOS PASSOS

Com base nos resultados obtidos, recomenda-se:

1. **Fortalecimento de programas de capacitação** em competências comportamentais e técnicas;
2. **Priorização de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI)** para servidores com maior necessidade de aprimoramento;
3. **Promoção de feedbacks mais frequentes e estruturados** entre gestores e equipes;
4. **Maior integração das metas institucionais com o desenvolvimento de competências**, garantindo alinhamento estratégico;
5. **Sensibilização dos servidores sobre a importância da avaliação** para aumentar a participação e garantir uma análise mais completa das competências institucionais;

6. **Execução das ações previstas no PAC-2026**, garantindo que as capacitações atendam às necessidades institucionais e individuais;
7. **Maior engajamento dos gestores nas avaliações dos subordinandos**, garantindo resultados mais condizentes com a realidade;
8. **Necessidade de revisão e cadastramento das novas funções dos colaboradores, uma vez que houve algumas alterações na estrutura do Tribunal nos últimos anos e se faz necessária as adequações. Recomenda-se a contratação da empresa que implantou o projeto no Tribunal para tal atualização;**
9. Necessidade de estruturação funcional da SRACF/CODES para melhor desenvolvimento do Projeto Gestão por Competências.

5. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como fruto do ciclo de avaliações, feedback e dos Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) incluídos pelas Unidades, foi elaborado o **Plano Anual de Capacitação (PAC-2026)**, que contempla **128 ações de capacitação individuais e 19 ações institucionais**, nos termos do processo 0000385-33.2026.6.02.8000.

É fundamental que a Alta Administração reforce a importância da participação ativa dos gestores no processo avaliativo, incentivando-os a se engajar na avaliação e no desenvolvimento das equipes. O envolvimento efetivo dos gestores contribui para um diagnóstico mais preciso e para a criação de estratégias mais eficazes de capacitação e aprimoramento profissional.

Reforçamos a necessidade de estruturação da SRACF/CODES para melhor atuação da Gestão por Competências, conforme situação apresentada no procedimento 0005267-72.2025.6.02.8000.



Documento assinado eletronicamente por **LAÉRCIO VITÓRIO DA SILVA, Chefe de Seção**, em 05/02/2026, às 18:21, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.tre-al.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1877169** e o código CRC **0E581961**.

0000989-91.2026.6.02.8000

1877169v17