



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANÁ

COMITÊ GESTOR LOCAL DE GESTÃO DE PESSOAS E DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE

Extrato da Ata da 3ª reunião – 2023

1) IDENTIFICAÇÃO:

Data/Hora/Local da Reunião:

03/10/2023 – 14hs – Sala de Reuniões SECGP e Videoconferência

Participantes (Membros):

Secretaria de Gestão de Pessoas - GABRIELLE ANA SELIG SHIOHARA - Presidente do Comitê;

Assessoria Jurídica da Diretoria-Geral - LUCIANA MARIA DE ARAUJO SAMPAIO;

Secretaria de Planejamento e Logística de Eleições e de Inovação - SOLANGE MARIA VIEIRA;

Secretaria da Corregedoria Regional Eleitoral - MÔNICA MIRANDA GAMA MONTEIRO;

Secretaria de Administração - CARLA PANZA BRETAS - em substituição;

Assessoria de Imprensa - MARCIO CARVALHO JARDIM;

Coordenadoria Executiva EJE - JILLIAN ROBERTO SERVAT;

Coordenadoria de Força de Trabalho e Desenvolvimento - FERNANDO CELSO TORRES;

Coordenadoria de Pessoal - MICHELE DE ALMEIDA;

Coordenadoria de Planejamento e Orçamento - CECÍLIA MARIA WOSCH CRISÓSTIMO - em substituição;

Coordenadoria de Planejamento de Estratégia e Gestão - DIOGO SGUSSARDI MARGARIDA;

Assessoria de Atenção à Saúde e Perícias - MOZAR DE RAMOS;

155ª ZE de Piraquara - SÉRGIO LUIS VERSOLATO DE ABREU.

Presente também:

Secretaria de Auditoria Interna - MARCOS HARUO MOGAMI TANAKA - em substituição;

Ausente:

Secretaria de Tecnologia da Informação - GILMAR JOSE FERNANDES DE DEUS.

Pauta/Finalidade:

- Apresentação da proposta do Plano de Sucessões



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANÁ

2) DEBATE:

1. Apresentada proposta do Plano de Sucessões, com metodologia específica e os seguintes objetivos: (1) promover de fato a sucessão de lideranças; (2) possibilitar a sucessão efetiva nas atividades essenciais, objetivando a continuidade do negócio; (3) identificar as ocupações críticas e de risco e mapear as entregas consideradas essenciais; (4) motivar a participação dos envolvidos para capacitar e reter os talentos nas Unidades.
2. Explanado sobre o conceito de ocupação crítica: (1) atividade realizada por pessoa altamente especializada ou que exige preparação e capacitação específica; (2) um macroprocesso finalístico ou uma atividade fim que trata diretamente do negócio ou missão da instituição.
3. Informado que serão mapeadas todas as ocupações de risco e os passos iniciais para conduzir o estudo: (1) identificar o(a) profissional que exerce a atividade crítica ou de risco identificada; (2) analisar o conjunto de entregas e as atividades essenciais realizadas, sendo possível utilizar a ferramenta de mapeamento do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT); (3) identificar servidores que estejam aptos a receber o conhecimento especializado e quais as características essenciais para a sucessão naquela atividade específica; (4) divulgar o projeto e elaborar a estratégia de capacitação para compartilhar amplamente o conhecimento.
4. Compartilhadas informações sobre proposta de treinamento relacionado ao Assédio e Discriminação, visando capacitação das áreas diretamente envolvidas com o acolhimento e com a prática em relação ao tema.

3) DELIBERAÇÕES:

Assuntos

1. Enviar o mapeamento do DFT aos Gestores para revisão e definição das atividades essenciais ou críticas e iniciar a construção do Plano de Sucessão específico para cada Unidade.
2. Análise e envio para autorização superior da proposta de treinamento no assunto relacionado ao Assédio e Discriminação.

4) ENCERRAMENTO:

Concluídos os trabalhos, eu, Luciana Conte Rubert Brukmuller, Chefe de Gabinete da Secretaria de Gestão de Pessoas, lavrei o presente extrato que, conforme deliberado, será publicado na página de Internet deste Tribunal.