



Governança da Gestão de Pessoas

6ª Reunião de Análise da Estratégia
14 de abril de 2023



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade



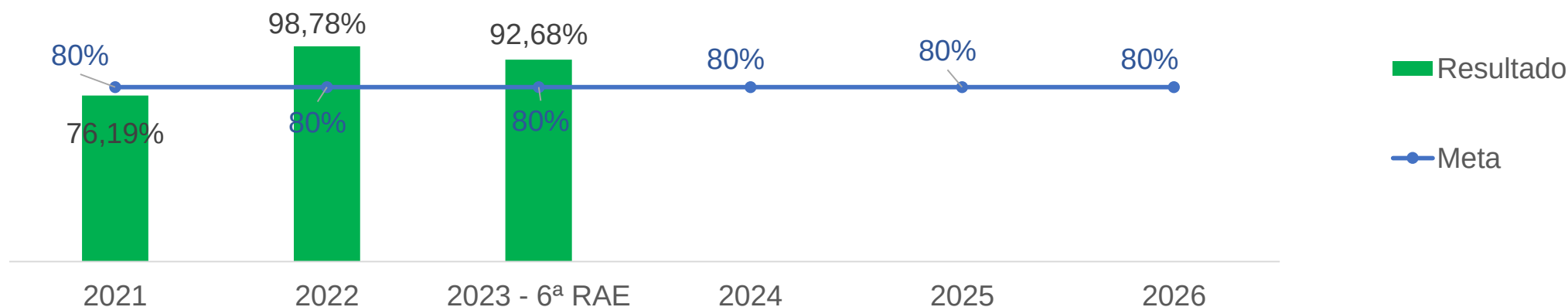
VALORES

- Ética
- Transparência

- Imparcialidade
- Celeridade
- Acessibilidade

- Sustentabilidade
- Diversidade
- Inovação

PEPE 2021-2026 | Histórico % de Cumprimento das metas



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade



VALORES

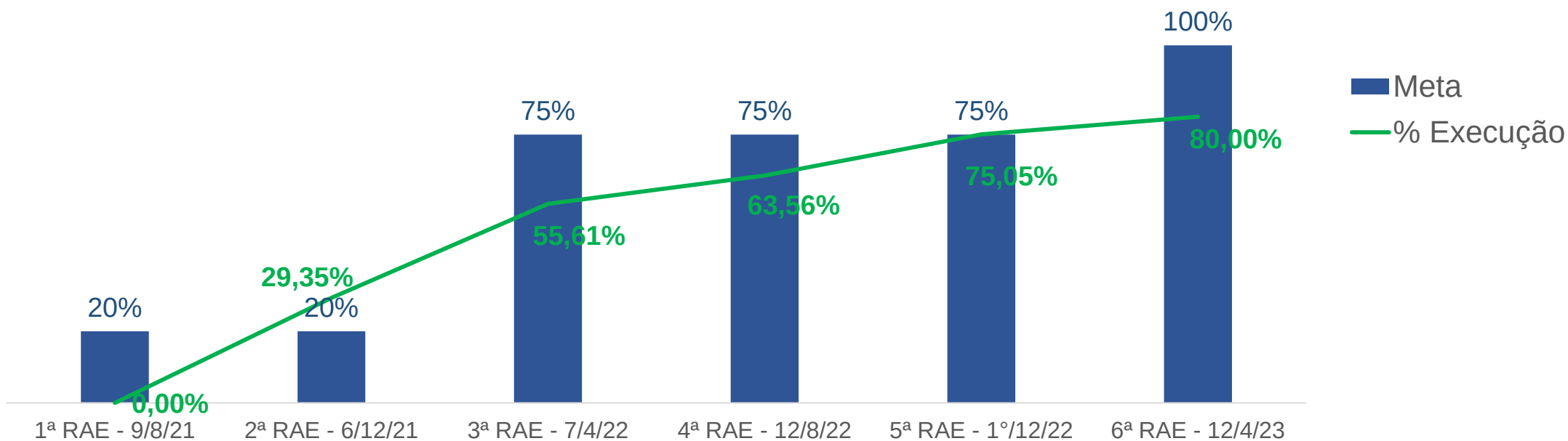
- Ética
- Transparência

- Imparcialidade
- Celeridade
- Acessibilidade

- Sustentabilidade
- Diversidade
- Inovação

Plano Diretor de Gestão de Pessoas 2021-2023

Histórico de Execução



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade



VALORES

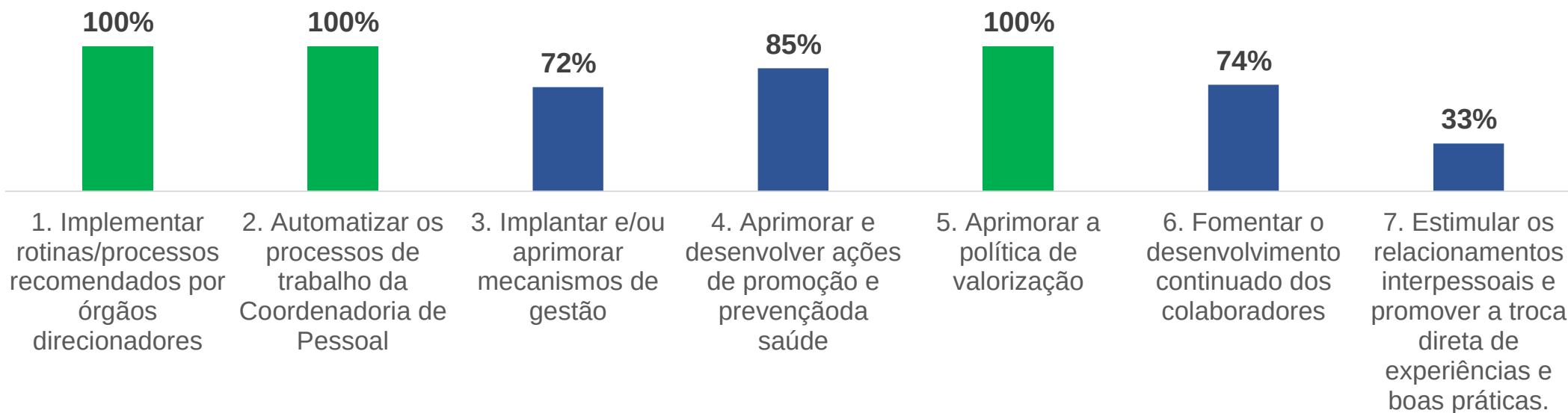
- Ética
- Transparência

- Imparcialidade
- Celeridade
- Acessibilidade

- Sustentabilidade
- Diversidade
- Inovação

Plano Diretor de Gestão de Pessoas 2021-2023

% Execução por Iniciativa



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade



VALORES

- Ética
- Transparência

- Imparcialidade
- Celeridade
- Acessibilidade

- Sustentabilidade
- Diversidade
- Inovação



Revisão PEPE

Março | 2023



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade



VALORES

- Ética
- Transparência

- Imparcialidade
- Celeridade
- Acessibilidade

- Sustentabilidade
- Diversidade
- Inovação

4.3 MAPA ESTRATÉGICO DE PESSOAS

MISSÃO:

Promover a saúde e o desenvolvimento das pessoas de forma integrada, para que o Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins seja considerado um órgão valioso para se trabalhar.

2021

VISÃO DE FUTURO

Ser referência em gestão de pessoas no âmbito da Justiça Eleitoral.

2026

▶ VALORES

- ▶ **Impessoalidade** - atuação pautada em critérios legais/técnicos, na equidade e no senso de justiça;
- ▶ **Diversidade** - prima pelo respeito às diversidades humanas
- ▶ **Acolhimento** - atenção e trato às demandas;
- ▶ **Acessibilidade** - facilidade na aproximação, no trato e na relação com as pessoas.
- ▶ **Credibilidade** - garantia de confiabilidade das ações e decisões;

PROCESSOS INTERNOS E RESULTADOS

Aprimoramento
dos Processos
de Trabalho

GESTÃO E INOVAÇÃO

Aperfeiçoamento
e Fortalecimento
da Gestão

SAÚDE NO AMBIENTE CORPORATIVO E QUALIDADE DE VIDA

Promoção da Saúde e
Qualidade de Vida

VALORIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Valorização,
Reconhecimento
e Integração

▶ VALORES

- ▶ **Comprometimento** - atuação com dedicação, empenho e envolvimento;
- ▶ **Conciliação** - meio eficiente e rápido para solução de conflitos;
- ▶ **Cooperação** - colaboração participativa;
- ▶ **Criatividade** - estímulo à manifestação do pensamento criativo;
- ▶ **Felicidade** - equilíbrio entre bem estar/satisfação individual e o contexto/interesse organizacional.



MISSÃO



ATUAL

Promover a saúde e o desenvolvimento das pessoas de forma integrada, **para que o Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins seja considerado um órgão valioso para se trabalhar.**

SUGESTÃO

Promover a saúde e o desenvolvimento das pessoas de forma integrada, **de modo a contribuir para a excelência dos serviços prestados pelo TRE-TO.**



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade



VALORES

- Ética
- Transparência

- Imparcialidade
- Celeridade
- Acessibilidade

- Sustentabilidade
- Diversidade
- Inovação



Normativos

Gestão de Pessoas

do Poder Judiciário

1. Res CNJ 240/2016 – Política Nacional de Gestão de Pessoas
2. Res CNJ 192/2014 – Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores
3. Res CNJ 207/2015 – Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade



VALORES

- Ética
- Transparência

- Imparcialidade
- Celeridade
- Acessibilidade

- Sustentabilidade
- Diversidade
- Inovação

2021

MAPA ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

2026



MISSÃO:

Promover a saúde e o desenvolvimento das pessoas de forma integrada, de modo a contribuir para a excelência dos serviços prestados pelo TRE-TO



VISÃO:

Ser referência em gestão de pessoas no âmbito da Justiça Eleitoral]



VALORES:

Impessoalidade
Diversidade
Acolhimento
Acessibilidade
Credibilidade

Comprometimento
Conciliação
Cooperação
Criatividade
Felicidade

OBJETIVOS

SELEÇÃO, INGRESSO E LOTAÇÃO

1. Distribuir as pessoas de acordo com as necessidades institucionais

DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO

2. Fomentar o desenvolvimento continuado dos colaboradores e gestores
3. Implementar o processo de gestão do desempenho
4. Aprimorar a política de valorização

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

5. Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

PROCESSOS, AMBIENTE E COMUNICAÇÃO

6. Melhorar continuamente os processos de trabalho e o ambiente organizacional
7. Aprimorar a comunicação



SELEÇÃO, INGRESSO E LOTAÇÃO

Objetivo 1 |

Distribuir as pessoas de acordo com as necessidades institucionais

INICIATIVAS / PROCESSOS

- 1.1 Concurso Público para Ingresso
- 1.2 Concurso Interno de Remoção
- 1.3 Programa de Estágio
- 1.4 Dimensionamento da força de trabalho
- 1.5 Força Tarefa
- 1.6 Gestão do pagamento de pessoal
- 1.7 Gestão dos registros funcionais dos servidores

INDICADORES

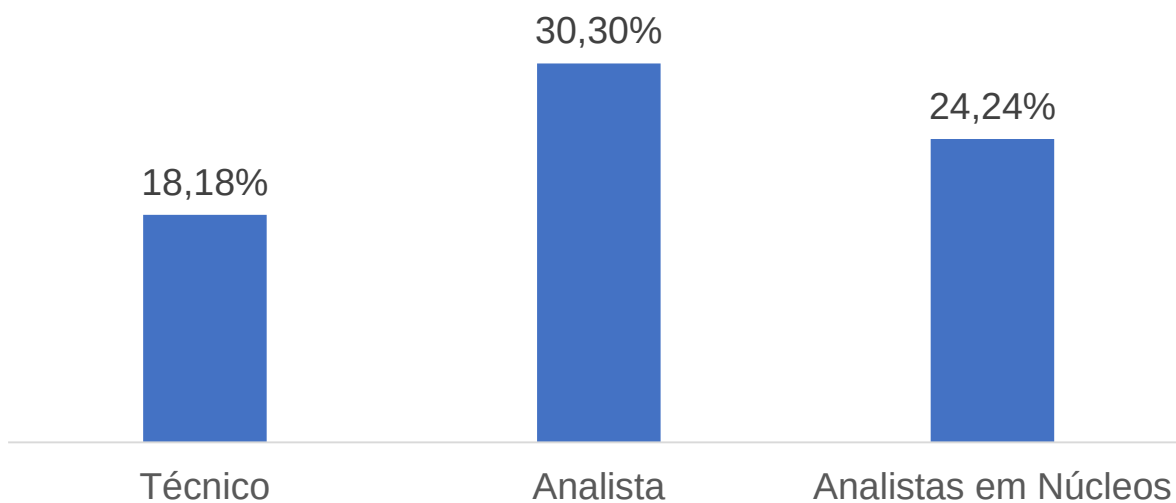
- Índice de unidades com claros de lotação
- Índice de satisfação da força tarefa
- Índice de unidades com DFT realizado
- Percentual de servidores em teletrabalho
- Percentual de analistas judiciários de ZE's compondo núcleos

**SELEÇÃO, INGRESSO E
LOTAÇÃO**

Objetivo 1 |

Distribuir a força de trabalho de acordo com as necessidades institucionais

Claros de Lotação



Servidores em Teletrabalho





DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO

Objetivo 2 | Fomentar o desenvolvimento continuado dos colaboradores e gestores

INICIATIVAS / PROCESSOS

- 2.1. Programa de ambientação
- 2.2. Gestão por Competências
- 2.3. Plano Anual de Capacitação
- 2.4. Programa de Instrutoria Interna
- 2.5. Política de Sucessão
- 2.6. Programa de Desenvolvimento Gerencial
- 2.7. Trilhas do Conhecimento
- 2.8. Ocupações Críticas

INDICADORES

- Execução do PAC
- Ações contempladas e executadas vinculadas aos GAPS de competência
- Índice de colaboradores que reduziram os GAPS



DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO

Objetivo 3 | Implementar o processo de gestão do desempenho

INICIATIVAS / PROCESSOS

- 3.1 Avaliação do Desempenho
- 3.2 Modelo de Gestão Integrada de Entregas/Produtividade

INDICADORES

Unidades com gestão do desempenho implementadas

DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO

Objetivo 4 | Aprimorar a política de valorização

INICIATIVAS / PROCESSOS

- 4.1 Programa Reconhecer
- 4.2 Gestão de Benefícios

INDICADORES

Percepção de Valorização
(tirar da pesquisa de clima)

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Objetivo 5 |

Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho

INICIATIVAS / PROCESSOS

- 5.1 Programa Qualidade de Vida (PPA, NAPSI, Núcleo de Fisioterapia...)
- 5.2 Programa de Assistência à Saúde
- 5.3 Avaliação Biopsicosocial servidores com deficiência

INDICADORES

- Absenteísmo
- Índice de prevenção da saúde



PROCESSOS, AMBIENTE E COMUNICAÇÃO

Objetivo 6 |

Melhorar continuamente os processos de trabalho e o ambiente organizacional

INICIATIVAS / PROCESSOS

- 6.1 Semana Cultural
- 6.2 Programa de Combate e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação
- 6.3 Programa de Acessibilidade e Inclusão

INDICADORES

- Satisfação do Clima Organizacional
- Execução do Plano Diretor de Gestão de Pessoas

PROCESSOS, AMBIENTE E COMUNICAÇÃO

Objetivo 7 |

Aprimorar a comunicação

INICIATIVAS / PROCESSOS

- 7.1 SGP Informa
- 7.2 Interlocução direta com as ZE's e demais unidades
- 7.3 Página Gestão de Pessoas

INDICADORES

- Satisfação das pessoas com a SGP (NPS/SGP)



Ocupações Críticas

SEI 0010701-51.2022.6.27.8000



MISSÃO

Garantir a legitimidade do processo eleitoral para fortalecer a Democracia



VISÃO

Ser modelo de excelência na gestão do processo eleitoral e na educação política da sociedade



VALORES

- Ética
- Transparência

- Imparcialidade
- Celeridade
- Acessibilidade

- Sustentabilidade
- Diversidade
- Inovação



Comissão de Mapeamento das Ocupações Críticas - Port 616/2022

- I - Silvia Helena Dias dos Santos | ASPLAN-DG
- II - Ateon Alves de Siqueira | CRE
- III - Jacinta Brito Tavares | COAUDI
- IV - Renata de Sena Vieira | ASPLAN-SGP
- V - Wagna Cristiane Ribeiro dos Santos | ASPLAN-SJI
- VI - Julhierme Markus Emilio Peres da Cunha | ASPLAN-SADOR
- VII - Clairton Thomazi | ASPLAN-STI

O QUE SÃO OCUPAÇÕES CRÍTICAS?

São ocupações que combinam duas importantes características:

- **difículdade de reposição** (mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia) e
- **influência direta no resultado do negócio da organização** (o desempenho inadequado das atividades destas ocupações pode colocar em risco o funcionamento da organização.)

POR QUE IDENTIFICAR AS OCUPAÇÕES CRÍTICAS NA INSTITUIÇÃO?

Cenário:

- aumento crescente das aposentadorias;
- dificuldade de ampliação do quadro de pessoal; e
- dificuldade na retenção de talentos.

Subsídio para uma política de sucessão

“Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados”