



Tribunal Regional Eleitoral
do Tocantins

PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

2021-2026

CONTROLE DE VERSÃO

DATA	VERSÃO	ALTERAÇÕES
02/07/2021	1.0	Aprovada pela Resolução n 513/2021.
29/09/2023	2.0	Foram revistas a Matriz Swot, a missão, as perspectivas, os objetivos estratégicos, iniciativas e indicadores de desempenho.

TRIBUNAL PLENO

PRESIDENTE	Desembargador Eurípedes do Carmo Lamounier
VICE-PRESIDENTE E CORREGEDOR	Desembargador Marco Villas Boas
OUVIDORA	Juíza Ana Paula Brandão Brasil
JUIZ FEDERAL	Juiz José Márcio da Silveira e Silva
MAGISTRADO	Juiz José Maria Lima
JURISTA	Juiz Antônio Paim Broglio - Jurista Juiz Márcio Gonçalves Moreira - Jurista
PROCURADOR REGIONAL ELEITORAL	Dr. Álvaro Lotufo Manzano

SECRETARIA DO TRIBUNAL

DIRETOR-GERAL

Francisco Alves Cardoso Filho

SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO E ORÇAMENTO

Carlos Henrique Drumond Soares Martins

SECRETÁRIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Cristiane Regina Boechat Tose

SECRETÁRIO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Valdenir Borges Junior

SECRETÁRIA JUDICIÁRIA E DE GESTÃO DA
INFORMAÇÃO

Regina Bezerra dos Reis

COORDENADORA DE CONTROLE INTERNO E
AUDITORIA

Jacinta Brito Tavares

COORDENADOR JURÍDICO-ADMINISTRATIVO
CORREGEDORIA

José Machado dos Santos

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

SERVIDORES

Alexandre Janotti Mayor
Augusto Mauro Ribeiro Leite
Alcilene Fialho Souza Alves
Carlos Augusto Mendes Motta
Clairton Thomazi
Cláudio Cristhiano da Cruz
Cleivanise Maria de Carvalho Oliveira
Cristiane Regina Boechat Tose
Dourival Alves dos Reis Filho
Flávio José Henriques De Araújo
Guilherme Aires Loureiro
Gilzilene Guimarães da Silva do Prado
Graicy Cavalcante Fonseca
Jacira Brito Tavares
Josélia Maria Saraiva Leal
Juliana Avelar Lucena de Oliveira
Kathiene Pimentel Da Silva
Luiz Rocha da Silva Filho
Mariene Soares Maciel
Mary Carlos Freire
Naira Bozza Pegoraro
Olga Barroso de Sousa
Rafael Monteiro Gagini
Renato de Castro Reis
Sônia Fernandes Costa

COLABORADORES TERCEIRIZADOS

Carolina Araújo da Silva Sena
Célia França Ribeiro
Danielle Maria Santos Oliveira
Débora Bacca dos Santos
Jordanna de Sousa Parreira
Juliana Costa Paiva
Luiz Fernando Pinheiro do Carmo
Thiago Bandeira França
Laylla Pinheiro Santos

ESTAGIÁRIOS

Maria Necilda da Costa Sousa
Tyler Bryan Montizuma Alves

SUMÁRIO

Apresentação	7
1. Elementos para elaboração do Plano Estratégico de Pessoas.....	8
2. Análise de Ambiente.....	11
3. Estrutura do Plano Estratégico de Pessoas	13
3.1 Direcionadores Estratégicos.....	14
3.2 Perspectivas estratégicas	15
3.3 Mapa Estratégico de Pessoas	16
3.5 Objetivos e Indicadores.....	17
4. Considerações finais.....	24
ANEXO I Mapa de Iniciativas de Gestão de Pessoas	26
ANEXO II Mapa de Indicadores de Gestão de Pessoas	27

APRESENTAÇÃO

Este Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (PEPE) representa as diretrizes da unidade para o período compreendido entre os exercícios 2021 a 2026, e tem como linha reguladora Missão, Visão, Valores e Objetivos.

Este Tribunal tem buscado permanentemente o aperfeiçoamento da gestão, através do patrocínio de uma política de reconhecimento e desenvolvimento das pessoas e este estudo consiste na sistematização de um caminho que favoreça a atuação de forma positiva e favorável à organização, para o alcance dos resultados pretendidos.

A construção do PEPE contou com a participação dos gestores e demais colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas. Como principais indutores, destacam-se o Planejamento Estratégico (PETRE) 2021-2026, tomando o objetivo estratégico Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas como principal referência, assim como o Sistema de Governança e Gestão deste Regional como base regulamentadora.

Este documento também traz como lastro um conjunto de diretrizes externas para o alcance da estratégia da Gestão e Governança de Pessoas. Importante ressaltar que a área tem recebido atenção crescente por parte dos órgãos direcionadores e de controle, através de normas que vêm nortear, de maneira cada vez mais detalhada, a sua atuação.

Em 2023 todo o plano estratégico foi revisto de forma a englobar todas as áreas e atividades desenvolvidas pela gestão de pessoas nos termos da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário (Res CNJ n. 240/2016).

Diante do exposto acima, a Secretaria de Gestão de Pessoas apresenta o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas - PEPE, como instrumento de diretriz para o período de 2021 a 2026.



1



ELEMENTOS PARA ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

Em 2023, após análise da 1ª versão deste plano estratégico, percebeu-se que algumas áreas de gestão de pessoas não estavam contempladas no plano. Isto impulsionou a gestão a iniciar uma revisão do documento de forma a contemplar todas as áreas, bem como demandas dos servidores e colaboradores contempladas nas pesquisas de clima organizacional e nas pesquisas de satisfação do cliente interno com a Secretaria de Gestão de Pessoas.

A área em questão é disciplinada por vários normativos, entretanto, para a elaboração deste Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, o normativo que foi uma das bases para consecução deste documento foi a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário pois a política pontua todos os critérios e atividades que devem ser observadas pela área.

Neste sentido, seguem os 4 pilares de elaboração deste plano:

1. Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário (Res CNJ n. 240/2016).
2. Planejamento Estratégico Institucional do TRE-TO
3. Resultado das Avaliações do Clima Organizacional
4. Resultados das Pesquisas de Satisfação do Cliente Interno com a Secretaria de Gestão de Pessoas

ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico: Aperfeiçoar a governança e a gestão de pessoas

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026 é um desdobramento do Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026, mais especificadamente, do objetivo estratégico “Aperfeiçoar a governança e a gestão de pessoas”. Para tanto, observamos a descrição deste objetivo, bem como as iniciativas e indicadores de desempenho a ele vinculado.

Descrição do Objetivo:

Refere-se a políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital humano no TRE-TO. Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados; à valorização dos colaboradores; à humanização nas relações de trabalho; ao desenvolvimento de práticas de incentivo, à modernização das carreiras e à adequada distribuição da força de trabalho.



Iniciativas

- Aperfeiçoar políticas, métodos e práticas de Gestão de Pessoas, com foco na saúde, qualidade de vida e desenvolvimento das competências de magistrados e servidores;
- Promover ações para estimular o autogerenciamento pessoal e profissional;
- Construir e manter ambiente de trabalho íntegro e favorável;
- Definir adequadamente a distribuição da força de trabalho em termos quantitativos e qualitativos;
- Fomentar ações que fortaleçam o trabalho coletivo e colaborativo



Indicadores de Desempenho

9.1 Índice de Governança em Gestão de Pessoas

Mede a maturidade de seus mecanismos e componentes de governança e de seus processos de gestão de pessoas, direcionando o planejamento e na definição de ações que busquem garantir que a função gestão de pessoas agregue cada vez mais valor aos resultados institucionais.

9.2 Índice de capacidade em Gestão de Pessoas

Mede a capacidade em gestão de pessoas quanto à realização de planejamentos adequados para a definição de demanda por colaboradores e gestores, ao adequado provimento das vagas existentes, ao desenvolvimento das competências necessárias, à construção de ambiente de trabalho ético e favorável, à gestão do desempenho e retenção de colaboradores e gestores.

9.3 Índice de cumprimento do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas

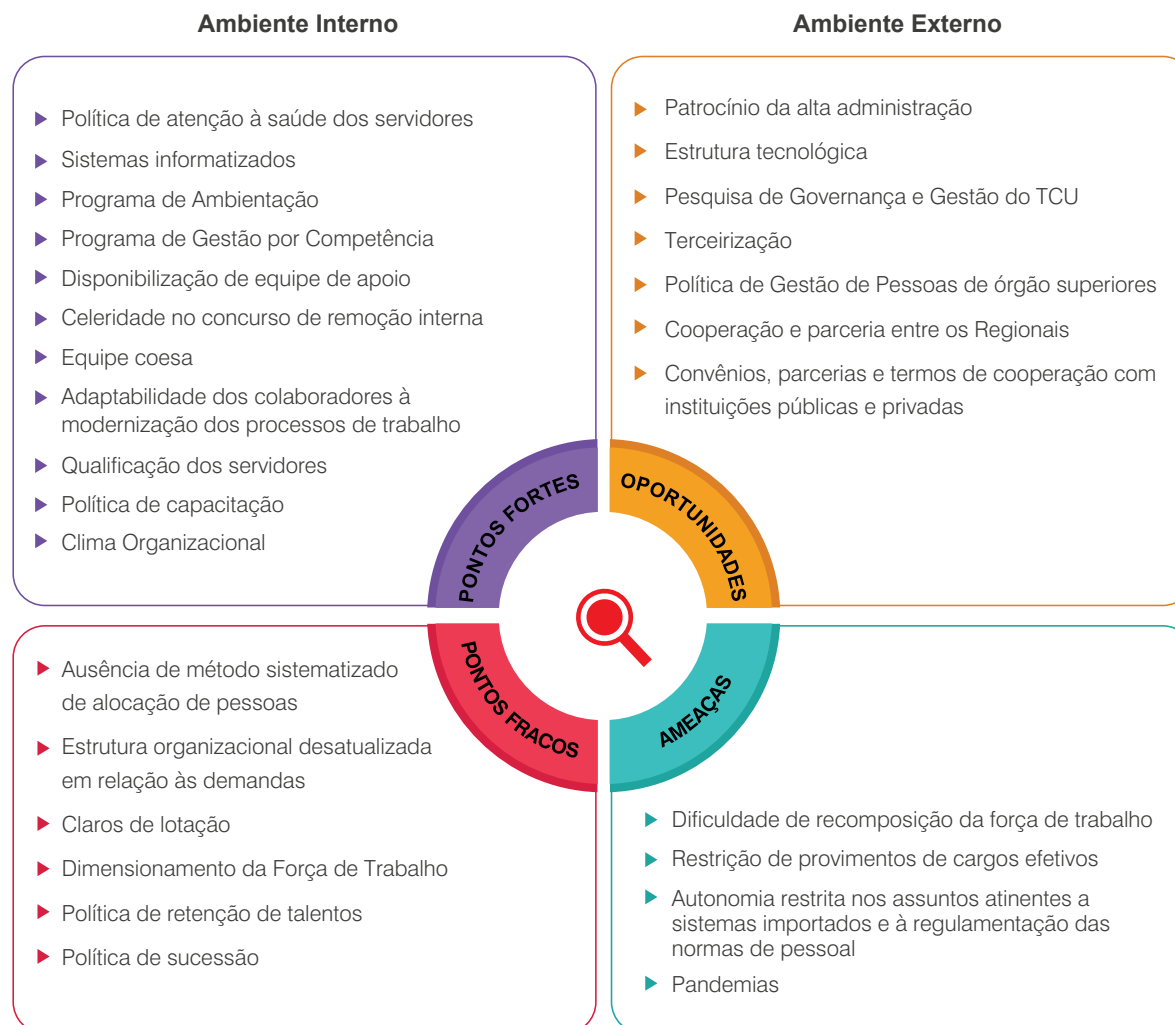
Mede o desempenho das ações constantes do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.

2

**ANÁLISE DE
AMBIENTE**



A análise do ambiente é de suma importância para a construção da estratégia, uma vez que permite a identificação das oportunidades e ameaças com que a organização interage com o ambiente externo e os seus pontos fortes e fracos em relação ao ambiente interno, procurando identificá-los de forma a definir diretrizes que garantam o cumprimento da missão e o alcance da visão.



3

A photograph of a choir performing on a stage. The choir consists of about 15 people, mostly young adults, wearing dark t-shirts with a light-colored graphic. They are holding songbooks and singing. A conductor, a woman in a dark dress, stands in front of them with her arms raised, leading the group. The background is dark, and the stage is lit. The image is overlaid with a geometric pattern of triangles in various shades of brown and orange.

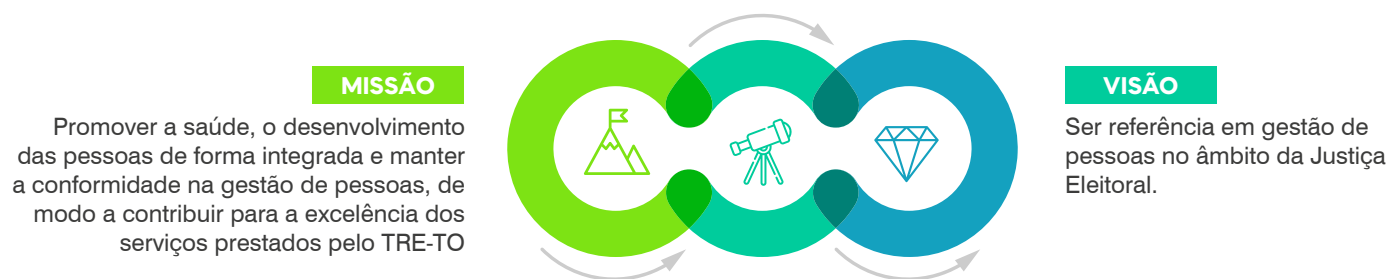
**ESTRUTURA DO
PLANO ESTRATÉGICO
DE PESSOAS**

3.1 DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS

Com este plano, a diretriz da área de Gestão de Pessoas fica formalmente fundamentada pela Missão, Visão e Valores, os quais determinarão a partir de então o comportamento institucional da unidade.

A declaração da Missão define o propósito e a responsabilidade

da Secretaria de Gestão de Pessoas e pelo estabelecimento da Visão ficam identificadas de forma clara as aspirações dos gestores numa perspectiva de futuro para o alcance dos Objetivos pretendidos. Por fim, como princípios e convicções para os comportamentos, atitudes e decisões das pessoas lotadas na área foram estabelecidos os Valores.



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;
- 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.

3.2 PERSPECTIVAS ESTRATÉGICAS

Com o intuito de permitir a medição do desempenho das pessoas e dos resultados em diferentes segmentos, as frentes de atuação foram agrupadas em perspectivas estratégicas, conforme disposto a seguir:

SELEÇÃO, INGRESSO E LOTAÇÃO

Inclui as formas de seleção, ingresso e distribuição estratégica da força de trabalho, de forma a otimizar a utilização dos recursos humanos disponíveis e atender de maneira eficiente às demandas, sempre primando pela ética, imparcialidade e transparência do processo.

DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO

A finalidade desta frente de atuação é o investimento primordial no desenvolvimento e valorização dos gestores, servidores e demais colaboradores, para o devido apoio à estratégia da instituição.

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Este segmento tem como propósito atuar em prol do bem-estar e da saúde física e mental das pessoas, assim como no nível de autonomia.

PROCESSOS, AMBIENTE E COMUNICAÇÃO

O foco é a promoção de um ambiente do trabalho mais seguro e saudável, bem como a melhoria dos processos de trabalho e da comunicação da área de gestão de pessoas.

3.3 MAPA ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS



3.4 OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

DISTRIBUIR AS PESSOAS DE ACORDO COM AS NECESSIDADES INSTITUCIONAIS

Definição do Objetivo

Realizar concursos de ingresso e de remoção interna, mediante procedimento transparente, bem como distribuir a força de trabalho de forma equânime, de acordo com as necessidades estratégicas e operacionais do órgão e de cada unidade, considerando condições de sazonalidade da Justiça Eleitoral.

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 - DFT
- 1.5 Forças Tarefas
- 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 com as forças tarefas
- Índice de unidades com DFT realizado
- Percentual de servidores em teletrabalho

SELEÇÃO, INGRESSO E LOTAÇÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

FOMENTAR O DESENVOLVIMENTO CONTINUADO DOS GESTORES E SERVIDORES

Definição do Objetivo

Desenvolver ações de educação focadas na formação e aperfeiçoamento dos gestores e servidores, possibilitando a aquisição, o desenvolvimento e o alinhamento de competências individuais e organizacionais.

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
- Índice de ocupações críticas com riscos de descontinuidade

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

IMPLEMENTAR O PROCESSO DE GESTÃO DO DESEMPENHO

Definição do Objetivo

Desenvolver e adotar mecanismos de gestão do desempenho baseados no planejamento das atividades/entregas, no acompanhamento e na avaliação do desempenho dos servidores, considerando a qualidade, a eficiência e a efetividade das ações desenvolvidas.

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 ESTRATÉGICO 4

APRIMORAR A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO

Definição do Objetivo

Aprimorar as ações de valorização de forma a favorecer a motivação, o comprometimento organizacional, a cooperação e a retenção de talentos.

INICIATIVAS / PROCESSOS

- 4.1 Programa Reconhecer
- 4.2 Gestão de Benefícios
- 4.3 Instrutoria Interna

INDICADORES

Percepção de Valorização (tirar da pesquisa de clima)

DESENVOLVIMENTO E VALORIZAÇÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5

PROMOVER O BEM-ESTAR, A SAÚDE E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Definição do Objetivo

Promover o bem-estar individual e coletivo no ambiente de trabalho (físico, mental e social).

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
- 5.4 Programa de Saúde Autogestão

INDICADORES

- Absenteísmo
- Índice de prevenção da saúde

SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6

MELHORAR CONTINUAMENTE OS PROCESSOS DE TRABALHO E O AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Definição do Objetivo

Promover ações de melhoria contínua no ambiente de trabalho, favorecendo a melhoria das relações de trabalho, a integração e o respeito às diversidades, bem como aprimorar continuamente os processos de trabalho relacionados à gestão de pessoas, de forma a contribuir para o aumento do desempenho.

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
- 6.4 Gestão do Clima Organizacional

INDICADORES

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

PROCESSOS, AMBIENTE E COMUNICAÇÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7

APRIMORAR A COMUNICAÇÃO

Definição do Objetivo

Aproximar a Secretaria de Gestão de Pessoas dos servidores e colaboradores através de uma comunicação mais humanizada e mais assertiva.

INICIATIVAS / PROCESSOS

- 7.1 SGP Informa
- 7.2 Interlocução direta com as Zonas Eleitorais e demais unidades
- 7.3 Página Gestão de Pessoas

INDICADORES

Satisfação das pessoas com a SGP (NPS/SGP)

PROCESSOS, AMBIENTE E COMUNICAÇÃO

4

TER JUDICIÁRIO
REGIONAL ELEITORAL DO TOC

**CONSIDERAÇÕES
FINAIS**



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Plano Estratégico pretende subsidiar a Administração no cumprimento de sua missão institucional e no alcance da sua Visão, através da consolidação e do aprimoramento contínuo da Gestão de Pessoas.

A construção deste Plano Estratégico é resultado do encadeamento de experiências de diversas unidades, não possuindo, entretanto, a pretensão de ser definitivo, e sim o início do segundo ciclo de uma grande reflexão que resulte na excelência da prestação dos serviços de gestão de pessoas.

Importante ressaltar que em um mundo de constantes mudanças, agir estrategicamente consiste não apenas em planejar, mas estar sempre preparado para reavaliar e buscar novos caminhos.

Portanto, definir o direcionamento estratégico da área de gestão de pessoas consiste não somente em atender requisitos legais, mas sim numa estratégia de gestão humanizada, que resulte na eficiência dos serviços prestados.







Tribunal Regional Eleitoral
do Tocantins

