



PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2018 - 2020



Tribunal Regional Eleitoral
do Tocantins

ALTA ADMINISTRAÇÃO

Desembargador Marco Villas Boas
Presidente

Desembargadora Ângela Prudente
Vice-Presidente/Corregedora

José Machado dos Santos
Diretor-Geral

Teodomiro Fernandes Amorim
Secretário de Administração e Orçamento

Cristiane Regina Boechat Tose
Secretaria de Gestão de Pessoas

Regina Bezerra dos Reis
Secretaria Judiciária e Gestão da Informação

Jader Batista Gonçalves
Secretaria de Tecnologia da Informação



EQUIPE DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Servidores

Cristiane Regina Boechat Tose
Juliana Avelar Lucena de Oliveira
Flávio José Henriques De Araújo
Kathiene Pimentel Da Silva
Mary Carlos Freire
Alexandre Janotti Mayor
Carlos Augusto Mendes Motta
Clairton Thomazi
Claudio Cristhiano da Cruz
Cleivanise Maria de Carvalho Oliveira
Dourival Alves dos Reis Filho
Elisângela Dias Nascimento
Gilzilene Guimarães da Silva do Prado
Graicy Cavalcante Fonseca
Ilana Murici Ayres
Jacira Brito Tavares
Jô Hadassa Filgueiras Barbosa
Josélia Maria Saraiva Leal
Luciano de Moraes Rodrigues
Luiz Rocha da Silva Filho
Manoel Messias Chaves Moreira
Maria José Brito Castro
Mariene Soares Maciel
Naira Bozza Pegoraro
Olga Barroso de Sousa
Paulo Rodrigues Cardoso
Rafael Monteiro Gagini
Renato de Castro Reis
Valmir Martins Barros
Vilma Aparecida da Paixão



Colaboradores Terceirizados

Célia França Ribeiro
Débora Bacca dos Santos
Mariza Alves Maciel
Thiago Bandeira França
José Victor Barros Café Barroso
Carolina Araújo da Silva Sena
Elismar Rodrigues Peres

Estagiários

Katellen Ruhere Machado Rodrigues
Giovanna de Castro Dutra
Adriano Soares da Silva
Lunna Marques Rodrigues



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	6
1. ELEMENTOS PARA ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	7
1.1 Normativos internos e externos	7
1.2 Vinculação ao planejamento estratégico do tribunal	10
1.3 Diagnóstico de clima organizacional	12
2. METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	13
3. ANÁLISE DE AMBIENTE	14
4. ESTRUTURA DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	15
4.1 Direcionadores estratégicos	15
4.2 Perspectivas estratégicas	16
4.3 Objetivos e indicadores	17
5. CONSIDERAÇÃO FINAL	22



APRESENTAÇÃO

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (PEPE) representa a diretriz da unidade para o período compreendido entre os exercícios 2018 a 2020, e tem como linha reguladora a Missão, Visão, Valores e Objetivos.

Este Tribunal tem buscado permanentemente o aperfeiçoamento da gestão, através do patrocínio de uma política de valorização e desenvolvimento e este estudo consiste na sistematização de um caminho que favoreça a atuação das pessoas 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, assim como com a valiosa contribuição da Assessoria de Planejamento da Diretoria Geral - ASPLAN/DG, unidade responsável por promover a cultura de planejamento estratégico.

Como principais indutores, destacam-se o Planejamento Estratégico (PETRE) 2015-2020, tomando o objetivo estratégico *Aperfeiçoamento da 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.

Assim, com o intuito de oferecer à alta direção um instrumento de gestão capaz de contribuir efetivamente para o alcance dos objetivos institucionais, assim como atender os requisitos das partes interessadas, a SGP apresenta o PEPE 2018/2020.

1.ELEMENTOS PARA ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

1.1 NORMATIVOS INTERNOS E EXTERNOS

Dentre os normativos internos que embasaram a construção do PEPE, destacamos os dispostos abaixo:

- Resolução Nº 116/2007, que dispõe sobre o Regulamento da Secretaria do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.
- Resolução TRE-TO Nº 282/2012, que dispõe sobre o Regimento Interno do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.
- Resolução TRE-TO Nº 312/2014, que aprova o Regulamento do Plano de Assistência à Saúde - TRESAÚDE –TO.
- Portaria TRE-TO nº 316/2014, que institui o Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.
- Resolução TRE-TO Nº 326/2015, que dispõe sobre a Gestão da Estratégia do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins para o período de 2015-2020.
- Resolução TRE-TO Nº 370/2016, que dispõe sobre a Política de Gestão de Riscos do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.
- Portaria Nº 229/2016, que regulamenta o Programa de Reconhecimento dos Servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins – Valoriza.
- Instrução Normativa TRE-TO Nº 2/2017, que dispõe sobre o Sistema de Governança e Gestão no âmbito da Justiça Eleitoral do Tocantins.
- Portaria TRE-TO nº 206/2018 PRES/DG/SGP, que institui o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins, como órgão colegiado de natureza consultiva e propositiva às ações relacionadas à Gestão de Pessoas.

Dentre os normativos externos que embasaram a construção do PEPE, destacamos os mencionados abaixo:

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (TSE)

- Resolução TSE nº 22.572/2007, que dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral e dá outras providências.

- Resolução TSE nº 22.582/2007, que dispõe sobre o desenvolvimento, nas carreiras, dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo dos quadros de pessoal dos Tribunais Eleitorais.
- Resolução TSE nº 23.380/2012, que dispõe sobre o Adicional de Qualificação no âmbito da Justiça Eleitoral.
- Resolução TSE nº 23.439/2015, que dispõe sobre a Estratégia do Tribunal Superior Eleitoral 2015-2020.
- Resolução TSE nº 23.543/2017, que dispõe sobre as Diretrizes Estratégicas da Justiça Eleitoral

Portaria TSE nº 708, de 14 de agosto de 2018, que regulamenta o regime de teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior Eleitoral.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU)

- Acórdão TCU nº 3.023/2013. Traz recomendações objetivando melhorias na governança e gestão de pessoas nos órgãos da Administração Pública Federal. O referido Acórdão surgiu como resultado do levantamento realizado pelo TCU (Perfil de Governança de Pessoas 2013) sobre a governança e gestão de pessoas na Administração Pública Federal.

Os questionários sobre Perfil de Governança e Gestão Públicas - Tribunal de Contas da União, ciclos 2016, 2017 e 2018 também representaram um valioso direcionador, uma vez que os requisitos apontam tendências de boas práticas em gestão de pessoas.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)

- Resolução CNJ nº 192/2014, que institui a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos servidores do Poder Judiciário.
- Resolução CNJ nº 194/2014, que institui a Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição e objetiva desenvolver, em caráter permanente, iniciativas voltadas ao aperfeiçoamento da qualidade, da celeridade, da eficiência e da efetividade dos serviços judiciários da primeira instância dos tribunais brasileiros.
- Resolução CNJ nº 198/2014, que dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário.

- Resolução CNJ nº 207/2015, que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário. Define princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados para a promoção e preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores.
- Resolução CNJ nº 219/2016, que dispõe sobre a distribuição e a movimentação de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo graus.
- Resolução CNJ nº 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.
- Resolução CNJ nº 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário e sua alteração, conforme Resolução CNJ nº 258/2018.
- Instrução Normativa CNJ nº 41/2018, que dispõe sobre o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do Conselho Nacional de Justiça.



1.2 VINCULAÇÃO AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO TRIBUNAL

O Planejamento Estratégico da Justiça Eleitoral do Tocantins (PETRE) 2015-2020, instituído pela Resolução TRE/TO nº 326/2015, está alinhado ao Planejamento Estratégico Nacional do Poder Judiciário, estabelecido pelo Conselho Nacional de Justiça para o período 2015-2020, por meio da Resolução CNJ nº 198/2014. Com este alinhamento estratégico nacional, todos os Tribunais da Justiça Eleitoral assumiram os oito (8) macrodesafios aplicáveis ao segmento.

Especificamente em relação à atuação da área de gestão de pessoas, o macrodesafio “Melhoria da Gestão de Pessoas” foi definido pelo CNJ na forma da seguinte redação:

Melhoria da Gestão de Pessoas: refere-se a políticas, métodos e práticas adotadas na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital humano no Poder Judiciário. Considera programas e ações relacionadas à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados; à valorização dos servidores e colaboradores; à saúde ocupacional; à humanização nas relações de trabalho; ao desenvolvimento de práticas de incentivo, à modernização das carreiras e à adequada distribuição da força de trabalho.

Neste contexto, está estabelecido no Planejamento Estratégico do TRE/TO o objetivo “Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas”, o qual foi assim definido:

Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas: 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. (Resolução TRETO nº 326/2015)

Portanto, conforme prevê a Resolução TRE-TO nº 326/2015, que institui o PETRE 2015-2020, o Plano Estratégico de Pessoas que ora apresentamos contempla diretrizes e ações para a estratégia institucional, sendo a sua construção derivada do **objetivo estratégico** “*Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas*”. Guarda estreita sintonia ainda com as **iniciativas estratégicas** e com os **indicadores** pertinentes à área de pessoal.

1.3 DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Este Tribunal aplica desde 2009, a cada dois anos, a pesquisa de Clima, ferramenta utilizada para levantamento do índice de satisfação das pessoas no contexto organizacional.

É importante ressaltar que este regional tem o resultado da pesquisa como um dos indicadores do Planejamento Estratégico Institucional e os dados mensurados nas duas últimas contribuíram para reflexões acerca da percepção dos colaboradores sobre o ambiente laboral, elucidando fatores de motivação e de insatisfação.

2. METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

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.

A definição dos direcionadores estratégicos - **MISSÃO, VISÃO e ATRIBUTOS DE VALOR**, assim como a análise de cenário, foram realizadas em diferentes fases, tendo a participação dos titulares da Secretaria e Coordenadorias, Assessores de Planejamento da Secretaria de Gestão de Pessoas e da Diretoria Geral, Assessores de Pesquisa, Estratégica e Gestão da Qualidade, bem como com a equipe desta secretaria, oportunizando assim o envolvimento de todos para uma construção participativa e colaborativa, mediante alinhamento de conceitos e trocas de informações, ideias e sugestões.

3. ANÁLISE DE AMBIENTE

ANÁLISE DE AMBIENTES INTERNO E EXTERNO

PONTOS FORTES	PONTES FRACOS
<ul style="list-style-type: none"> - Programa Qualidade de Vida - Programa de Assistência à Saúde -Sistemas Informatizados -Programa de Ambientação -Índice satisfatório na Pesquisa “Cliente Interno” -Programa de Gestão por Competências -Formação de equipes de apoio -Concurso periódico de remoção interna -Credibilidade do TRESAÚDE -Equipe coesa 	<ul style="list-style-type: none"> -Distanciamento físico de unidades - Falta de Políticas de Valorização que agregue valor à instituição - Pessoalidade na gestão
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> - Patrocínio da Alta Direção - Clima organizacional da instituição -Estruturas física e tecnológica -IGovPessoas - TCU -Estudo para dimensionamento da força de trabalho -Teletrabalho -Parcerias e convênios com instituições -Terceirização -Política de Gestão de Pessoas dos Órgãos Superiores -Planejamento Estratégico do TRETO -Programa de Gestão -Cooperação e parceria entre as unidades - Cooperação e parceria entre os regionais - Programa de Gestão da Qualidade 	<ul style="list-style-type: none"> -Suspensão de provimentos de cargos efetivos -Restrição Orçamentária -Claros de Lotação - Progressivo aumento do banco de horas - Falta de atrativo para retenção de talentos - Comunicação interna relacional - Absenteísmo

4 ESTRUTURA DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

4.1 DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS

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**.

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.

VISÃO

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

VALORES (Princípios norteadores)

Impessoalidade - atuação pautada em critérios legais/técnicos, na equidade e no senso de justiça;

Credibilidade – garantia de confiabilidade das ações e decisões;

Comprometimento - atuação com dedicação, empenho e envolvimento;

Conciliação - meio eficiente e rápido para solução de conflitos;

Acolhimento – atenção e trato às demandas;

Cooperação - colaboração participativa;

Acessibilidade – facilidade na aproximação, no trato e na relação com as pessoas.

4.2 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:

PROCESSOS INTERNOS e RESULTADOS:

As atividades internas devem estar estritamente direcionadas para o propósito da unidade. Os objetivos e medidas para esta perspectiva derivam de estratégias explícitas voltadas para o aprimoramento das rotinas e processos de trabalho; devem buscar excelência e maximizar resultados.

GESTÃO E INOVAÇÃO:

Esta perspectiva define a busca pela identificação de ações voltadas para a gestão e inovação na área de pessoas, objetivando atender às expectativas das partes interessadas, para o aprimoramento contínuo da própria unidade e da instituição.

VALORIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO:

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

SAÚDE NO AMBIENTE CORPORATIVO 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 independência do sujeito em prol de uma vida saudável.

4.3 OBJETIVOS E INDICADORES

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS E RESULTADOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 APRIMORAMENTO DOS PROCESSOS DE TRABALHO

Definição: Otimização das rotinas de trabalho e estabelecimento de mecanismos de execução, controle e monitoramento.

Iniciativa 1.1 Aprimorar os fluxos dos processos administrativos na área de Gestão de Pessoas

Projeto1. Simplificar os processos de trabalho.

INDICADOR	TRAMITAÇÃO PROCESSUAL DA SGP
Objetivo	Mapeamento e/ ou revisar dos processos de trabalho
O que mede	Mede o percentual de cumprimento da realização das atividades de mapeamento e/ou revisão do fluxo operacional dos processos operacionais da Secretaria de Gestão de Pessoas.
Para que medir	Para acompanhar a execução das atividades de mapeamento e/ ou revisão do fluxo e normas dos processos
Quem mede	COPEs/ASPLAN-SGP
Quando medir	Mensalmente
Fonte	Processos em tramitação
Como medir	Somatório dos processos operacionais com as rotinas e/ou normas revisadas, dividido pela quantidade total de processos operacionais.
Linha de base	-
Meta	100%
Distribuição da Meta	Em análise

PERSPECTIVA: GESTÃO E INOVAÇÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 APERFEIÇOAMENTO E FORTALECIMENTO DA GESTÃO

Definição: Aprimorar e implementar mecanismos de gestão.

Iniciativa 2.1 Implantar e/ou aprimorar mecanismos de gestão

Projeto1. Criar canal de conhecimento da área de gestão de pessoas na *intranet/internet*.

Projeto2. Aprimorar o mecanismo de auditoria do programa TRESAÚDE.

Projeto3. Instituir sistema informatizado de gestão para o programa TRESAÚDE.

Projeto4. Implantar o processo de seleção interna.

Projeto5. Estabelecer modelo para dimensionamento da força de trabalho.

Projeto6. Aprimorar o processo de concurso de remoção interna

Projeto7. Implementar modelo de avaliação de desempenho

Projeto8. Reformular o Programa de Ambientação

Projeto9. Aprimorar a elaboração e execução do programa anual de capacitação

INDICADOR	NÚMERO DE AÇÕES E/OU PROJETOS EXECUTADOS
Objetivo	Acompanhar a implantação dos instrumentos e mecanismos de gestão dos processos de trabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas. De forma, a simplificar as atividades realizadas e reduzir o tempo de análise dos processos/atividades.
O que mede	Mede o cumprimento/implantação das ações e (ou) planos que aprimorem os mecanismos de gestão da Secretaria de Gestão de Pessoas.
Para que medir	Para acompanhar a execução das ações e (ou) planos que aprimorem os mecanismos de gestão da Secretaria de Gestão de Pessoas.
Quem mede	ASPLAN-SGP
Quando medir	Semestralmente
Fonte	Projetos e/ou ações em tramitação ou a iniciar
Como medir	Somatório das ações/planos aprimorados e/ou, dividido pela quantidade total ações/planos que aprimorem os mecanismo de gestão.
Linha de base	O indicador é mensurado a partir do relatório dos projetos do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins
Meta	100%
Distribuição da Meta	-

**PERPECTIVA: SAÚDE NO AMBIENTE CORPORATIVO E
QUALIDADE DE VIDA**

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 3
PROMOÇÃO DA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA**

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

Iniciativa 3.1. Aprimorar e desenvolver ações de promoção e prevenção, com base nas recomendações do Ministério da Saúde e no perfil físico e psicossocial do servidor.

Projeto1: Implantar o PROART (Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais).

Projeto2: Realizar ações de combate à obesidade e ao sedentarismo.

Projeto3. Aprimorar o Programa de Preparação para Aposentadoria

Iniciativa 3.2. Desenvolver ações de assistência com base nas ocorrências apresentadas.

Projeto1: Otimizar diagnóstico e resolutividade através de protocolos de atendimentos.

Projeto2: Sistematizar visitas hospitalar e domiciliar pelo corpo clínico do Tribunal.

INDICADOR	ABSENTÉISMO
O que mede	Mede as ausências de servidores efetivos nas suas jornadas normais de trabalho em decorrência de afastamentos por licença para tratamento da própria saúde.
Para que medir	Subsidiar o planejamento de ações de promoção, prevenção e recuperação da saúde do servidor.
Quem mede	COMED
Quando medir	Mensalmente
Fonte	Dados mensurados
Como medir	Quantidade de ausências decorrente de licença médica no mês, dividido pela multiplicação entre a quantidade de servidores efetivos (excluindo os servidores que estão de licença ou férias) e a quantidade de dias úteis do mês, multiplicado por 100.
Linha de base	Última medição
Meta	3,3%
Distribuição da Meta	2018 – 3,5% 2019 – 3,4% 2020 – 3,3%

INDICADOR	PERCENTUAL DE REDUÇÃO DE OBESIDADE E SEDENTARISMO
O que mede	Mede a redução da obesidade e sedentarismo dos servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.
Para que medir	A obesidade e o sedentarismo são uns dos principais problemas de saúde pública e suas consequências fazem com que os custos relacionados à saúde aumentem.
Quem mede	COMED
Quando medir	Mensalmente
Fonte	Dados mensurados
Como medir	A definir
Linha de base	-
Meta	A definir
Distribuição da Meta	A definir

INDICADOR	QUANTITATIVO DE AÇÕES IMPLEMENTADAS
O que mede	Mede a quantidade de ações de promoção da saúde e qualidade de vida realizadas no Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.
Para que medir	Para acompanhar a execução das ações voltadas para a saúde e qualidade de vida
Quem mede	COMED
Quando medir	Semestralmente
Fonte	Projetos e/ou ações em tramitação ou a iniciar
Como medir	Quantidade de ações de promoção da saúde e qualidade de vida realizadas no o ciclo 2018-2020.
Linha de base	O indicador é mensurado a partir do relatório dos projetos/ações da COMED
Meta	100%
Distribuição da Meta	-

PERSPECTIVA: VALORIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 VALORIZAÇÃO, RECONHECIMENTO E INTEGRAÇÃO

Definição: Valorização e reconhecimento, por meio de ações de incentivo e recompensa ao bom desempenho e às boas práticas.

Iniciativa 4.1. Aprimorar a política de valorização

Projeto1. Reformular o Programa VALORIZA

Projeto2. Instituir Programa de reconhecimento de boas práticas na Justiça Eleitoral do Tocantins

INDICADOR:	NÚMERO DE AÇÕES VOLTADAS À VALORIZAÇÃO, RECONHECIMENTO E INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES
O que mede	Mede a quantidade de ações de valorização e reconhecimento dos colaboradores do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.
Para que medir	Para avaliar a satisfação dos servidores
Quem mede	COEDE
Quando medir	Anualmente
Fonte	Projetos e/ou ações em tramitação ou a iniciar
Como medir	Quantidade de ações de valorização e reconhecimento profissional realizadas para o ciclo 2018-2020.
Linha de base	O indicador é mensurado a partir do relatório dos projetos/ações da COEDE
Meta	100%
Distribuição da Meta	-

CONSIDERAÇÃO FINAL

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.

O Plano Estratégico apresentado é resultado do encadeamento de experiências de diversas unidades, não possuindo, entretanto, a pretensão de ser definitivo, e sim o início de uma grande reflexão que resulte na excelência da prestação dos serviços.

Importante ressaltar que num 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, tendo em vista especialmente a sua importância para as organizações, consiste não somente em atender requisitos legais, mas sim numa estratégia de gestão para o alcance dos resultados pretendidos.