



Tribunal Regional Eleitoral
do Tocantins

PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

2021-2026

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	6
1.ELEMENTOS PARA ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	7
1.1 NORMATIVOS INTERNOS E EXTERNOS	8
1.2 VINCULAÇÃO AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO TRIBUNAL	11
1.3 DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	12
2. METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	14
3. ANÁLISE DE AMBIENTE	16
4. ESTRUTURA DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	17
4.1 DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS	18
4.2 PERSPECTIVAS ESTRATÉGICAS	19
4.3 MAPA ESTRATÉGICO DE PESSOAS	20
4.4 OBJETIVOS E INDICADORES	21
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38

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.

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**

1.1 NORMATIVOS INTERNOS E EXTERNOS

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

Resolução TRE-TO nº 116/2007, que dispõe sobre o Regulamento da Secretaria do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins e as alterações da Resolução TRE-TO nº 508/2021.

Resolução TRE-TO nº 282/2012, que dispõe sobre o Regimento Interno do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.

Instrução Normativa TRE-TO nº 7/2018, 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.

Resolução nº 430/2018, que instituiu o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas no Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.

Resolução TRE-TO nº 431/2018, aprovou o Regulamento do Programa de Assistência à Saúde (TRE-SAÚDE) dos

servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.

Portaria nº 485/2018, que regulamenta o recrutamento e seleção interna no âmbito da Justiça Eleitoral do Tocantins.

Resolução TRE-TO nº 454/2019, que instituiu o Código de Conduta e Integridade do Tribunal Regional Eleitoral.

Resolução TRE-TO nº 461/2019, que instituiu a Política de Gestão de Pessoas no Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.

Resolução nº 472/2020, que dispõe sobre a política de gestão de riscos e de continuidade de negócio do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.

Resolução TRE-TO nº 478/2020, que definiu as atribuições do Núcleo de Gestão Socioambiental no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins

Resolução TRE-TO nº 500/2021, que instituiu o Planejamento Estratégico do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins - PETRE para o período 2021-2026.

Resolução TRE-TO nº 507/2021, que regulamenta o Núcleo de Apoio Processual (NAP).

Portaria TRE-TO nº 311/2021, que instituiu o Programa

“Qualidade de Vida no Trabalho do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins” - PQVT/TRE-TO, com a finalidade de promover integração, saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho.

Portaria TRE-TO nº 338/2021, que instituiu o Programa RECONHECER, Programa de Reconhecimento e Valorização de Magistrados e Servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.

Portaria TRE-TO nº 363/2021, que dispõe sobre horário de expediente, regulamenta a jornada de trabalho, o registro e o controle de frequência, o banco de horas e a prestação de serviço extraordinário no âmbito da Justiça Eleitoral do Tocantins.

Portaria TRE-TO nº 382/2021, que regulamenta o projeto-piloto de Teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.

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 de-

envolvimento, 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 23.543/2017, que dispõe sobre as Diretrizes Estratégicas da Justiça Eleitoral

Resolução TSE nº 23.586, de 13/8/2018, que institui o regime de teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior Eleitoral.

Portaria TSE nº 708, de 14 de agosto de 2018, que regulamenta o regime de teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior Eleitoral, devidamente atualizada com a Portaria TSE nº 43/2021.

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 também repre-

sentaram 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, com as alterações da Resolução CNJ Nº 246/2018.

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, com as alterações da Resolução CNJ Nº 338/2020.

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 grau, com as alterações da Resoluções N^os 243/2016 e 282/2019

Resolução CNJ nº 227/2016, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, com as alterações das Resoluções N^os 298/2019, 371/2021 e 375/2021.

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.

Resolução CNJ nº 325/2021, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências.

1.2 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO TRIBUNAL

 Planejamento Estratégico da Justiça Eleitoral do Tocantins (PETRE) 2021-2026, instituído pela Resolução TRE/TO nº 500/2021, tem como principal diretriz a Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, que instituiu a estratégia nacional do poder judiciário, onde foram estabelecidos, com a participação dos órgãos do judiciários, por meio da rede de governança colaborativa, os macrodesafios para o período de 2021-2026, dos quais, 10 são aplicáveis à Justiça Eleitoral.

Especificamente em relação à atuação da área de gestão de pessoas, o macrodesafio “Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas” foi definido pelo CNJ na forma da seguinte redação: “refere-se ao conjunto de políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição. Contempla ações relacionadas à valorização dos servidores; à humanização nas relações de trabalho; à promoção da saúde; ao aprimoramento contínuo das condições de trabalho; à qualidade de vida no trabalho; ao desenvolvimento de competências, de talentos, do trabalho cria-

tivo e da inovação; e à adequada distribuição da força de trabalho.”

Neste contexto, está estabelecido no Planejamento Estratégico do TRE/TO o objetivo “Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas”, o qual foi assim definido: “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.”

Portanto, conforme prevê a Resolução TRE-TO nº 500/2021, que instituiu o PETRE 2021/2026, o Plano Estratégico de Pessoas que ora apresentamos contempla diretrizes e ações para a estratégia institucional, sendo a sua construção derivada do objetivo estratégico “Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas”. Importante ressaltar que guarda estreita sintonia com as iniciativas estratégicas e com os indicadores inerentes 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 os dados mensurados contribuem para reflexões acerca da percepção dos colaboradores sobre o ambiente laboral, elucidando fatores de motivação e de insatisfação.

2



METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO

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.

3



**ANÁLISE DE
AMBIENTE**

ANÁLISE DE AMBIENTE



4

A photograph of a choir performing on a stage. The conductor, a woman in a dark dress, stands in the foreground with her back to the camera, gesturing towards the choir. The choir members, both men and women, are arranged in several rows on a raised platform. They are wearing dark clothing with a light-colored floral or circular logo on the front. Many are holding sheet music. The background is dark, and the lighting is focused on the performers. The entire image has a warm, sepia-toned color palette.

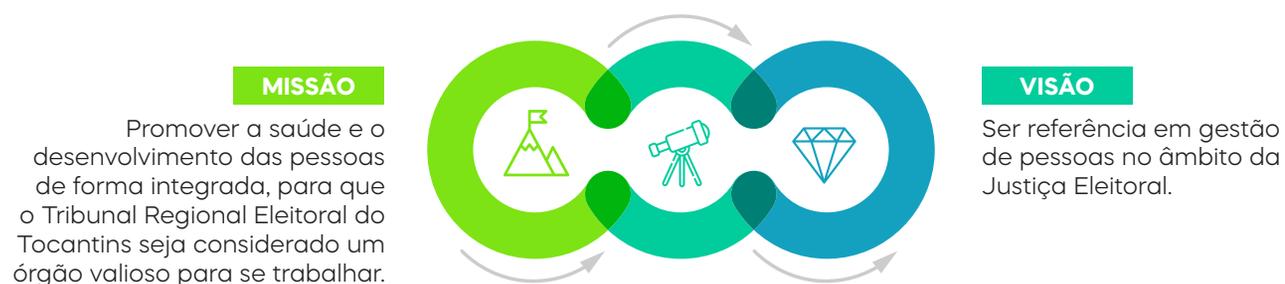
**ESTRUTURA DO
PLANO ESTRATÉGICO
DE PESSOAS**

4.1 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 respon-

sabilidade 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;

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 pes-

soas, objetivando atender às expectativas das partes interessadas, para o aprimoramento contínuo da própria unidade e 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 autonomia.

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.

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.



▶ 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.

4.4 OBJETIVOS E INDICADORES

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

APRIMORAMENTO DOS PROCESSOS DE TRABALHO

Definição

Inovação, otimização e automação dos processos de trabalho e aprimoramento dos mecanismos de execução, controle e monitoramento.



Iniciativas

- Implementar rotinas/processos recomendados por órgãos direcionadores
- Automatizar os processos de trabalho da Coordenadoria de Pessoal

INDICADOR 1		ÍNDICE DE ADOÇÃO DAS POLÍTICAS DE GOVERNANÇA E GESTÃO DE PESSOAS ELENCADAS NO QUESTIONÁRIO DO TCU					
Objetivo	Aprimorar e inovar os processos de trabalho						
O que mede	Mede o percentual de rotinas/processos implementados de acordo com o questionário do TCU						
Para que medir	Para acompanhar a implementação de ações alinhadas ao questionário do TCU						
Quem mede	ASPLAN-SGP						
Quando medir	Anualmente						
Fonte	Questionário do TCU						
Como medir	Quantidade de ações implementadas anualmente dividido pelo número total de ações identificadas como não atendidas no questionário do ano anterior						
Linha de base							
Meta	Aprimorar e inovar das ações questionadas e/ou recomendadas, anualmente, pelos órgãos direcionadores.						
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	65%	65%	65%	65%	65%	65%	

INDICADOR 2		ÍNDICE DE AUTOMAÇÃO DAS ROTINAS DE PESSOAL					
Objetivo	Aprimorar e automatizar as rotinas e/ou os processos de trabalho						
O que mede	Mede o percentual de rotinas/processos de trabalho automatizados na Coordenadoria de Pessoal						
Para que medir	Para acompanhar a automação dos processos/rotinas de trabalho						
Quem mede	COPES/ASPLAN-SGP						
Quando medir	Anualmente						
Fonte	Rotinas/processos de trabalho da COPES						
Como medir	Somatório das rotinas/processos automatizados dividido pela quantidade total de processos operacionais identificados como prioritários						
Linha de base	-						
Meta	Aprimorar e automatizar 80% das rotinas/ processos de trabalho						
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	10%	20%	40%	50%	70%	80%	

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

APERFEIÇOAMENTO E FORTALECIMENTO DA GESTÃO

Definição

Inovar e aprimorar a gestão.



Iniciativas

- Implantar e/ou aprimorar mecanismos de gestão.

PROCESSOS INTERNOS

INDICADOR 3		EXECUÇÃO DO PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS (PDGP)				
Objetivo	Acompanhar a execução das iniciativas e projetos do Plano Diretor de Gestão de Pessoas					
O que mede	Mede a execução das iniciativas e projetos do Plano Diretor de Gestão de Pessoas					
Para que medir	Para medir a capacidade de execução das iniciativas e projetos planejados pela SGP					
Quem mede	ASPLAN-SGP					
Quando medir	Quadrimestral					
Fonte	Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP)					
Como medir	Média do percentual de execução dos projetos do PDGP					
Linha de base	- 2019 - 80%		2020 - 88,23%			
Meta anterior	Executar os projetos do PDGP 2019 - 80% e 2020 - 100%					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
PG 19-21	100%	-	-	-	-	-
PG 21-23	20%	75%	100%	-	-	-
PG 23-25	-	-	20%	75%	100%	-
PG25-27	-	-	-	-	20%	75%

INDICADOR 4		SATISFAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL *				
Objetivo	Analisar a percepção do corpo funcional do Tribunal quanto ao clima organizacional e com base na pesquisa aprimorar mecanismos de gestão.					
O que mede	A percepção do corpo funcional quanto às dimensões que causem impacto na motivação e produtividade no trabalho.					
Para que medir	Para subsidiar melhorias e ações corretivas nas dimensões que causam impacto negativo					
Quem mede	ASPLAN-SGP					
Quando medir	Bianual					
Fonte	Pesquisa de Clima Organizacional.					
Como medir	<p>Instrumento de Pesquisa de Clima Organizacional definido pela SGP do TRE. A medição deve analisar dados indicativos do grau de satisfação, entendimento, envolvimento e aderência dos servidores sobre 10 dimensões ligadas à dinâmica da organização:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O trabalho em si/ a relação com o trabalho 2. Ambiente corporativo e as condições de trabalho 3. Comunicação Interna 4. Reconhecimento 5. Benefícios 6. Relacionamento Interpessoal 7. Liderança 8. Identificação com a Justiça Eleitoral/ comprometimento 9. Carreira 10. Satisfação geral 					
Linha de base (quanto atingiu)	2015: 83,46%	2016: 84,13% ⁵	2018: 84,94%	2020: 90,39%		
Meta anterior	2015: 83,2%	2016:84,5%	2018: 87,5%			
	Alcançar 90% de satisfação do servidor até 2020.					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	90%	-	90%	-	90%

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).



Iniciativas

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

INDICADOR 5		ABSENTEÍSMO					
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 serv						
Quem mede	COMED						
Quando medir	Mensalmente						
Fonte	No módulo “afastamentos” do Sistema de Gerenciamento de Recursos Humanos – SGRH						
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	2015: 2,32%	2016: 2,04%	2017: 3,32%	2018: 3,15%	2019: 3,02%	2020: 1,98%	
Meta anterior	2015: 3%	2016: 2,8%	2017:2,5%	2018: 3,5%	2019:3,4%	2020:3,3%	
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	3%	2,8%	2,6%	2,4%	2,2%	2%	

INDICADOR 6		EXECUÇÃO DAS AÇÕES DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO PDGP				
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 que estão ligadas ao objetivo estratégico "Promoção da Saúde e Qualidade de Vidas" no PDGP.					
Quem mede	ASPLAN-SGP					
Quando medir	Quadrimestralmente					
Fonte	Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP)					
Como medir	Percentual de execução dos projetos/atividades de promoção da saúde e qualidade de vida.					
Linha de base	- 2020: 80%					
Meta anterior	Executar 100% dos projetos/atividades de promoção da saúde e qualidade de vida do PDGP até 2020.					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
PG 19-21	100%	-	-	-	-	-

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

VALORIZAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E INTEGRAÇÃO

Descrição do Objetivo

Promover ações que permitam o desenvolvimento, estimulem a integração e possibilitem a valorização do servidor.



Iniciativas

- Aprimorar a política de valorização.
- Estimular os relacionamentos interpessoais e promover a troca direta de experiências e boas práticas.
- Fomentar o desenvolvimento continuado dos colaboradores.

INDICADOR 8 EXECUÇÃO DAS AÇÕES VOLTADAS À VALORIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NO PDGP	
O que mede	Mede a quantidade de ações de valorização e desenvolvimento dos colaboradores do Tribunal Regional Eleitoral do Tocantins.
Para que medir	Para acompanhar a execução das ações voltadas para a valorização e desenvolvimento que estão ligadas a este Objetivo Estratégico no PDGP.
Quem mede	ASPLAN-SGP
Quando medir	Quadrimestral
Fonte	Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP)
Como medir	Percentual de execução dos projetos/atividades de valorização e desenvolvimento
Linha de base	- Não houve medição em 2019 e 2020
Meta anterior	Executar 100% das ações de valorização e desenvolvimento dos colaboradores até 2020.

Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
PG 19-21	100%	-	-	-	-	-
PG 21-23	20%	75%	100%	-	-	-
PG 23-25	-	-	20%	75%	100%	-
PG 25-27	-	-	-	-	20%	75%

INDICADOR 9	EXECUÇÃO DO PAC*					
O que mede	Percentual de ações de capacitação planejadas e realizadas.					
Para que medir	Avaliar a execução da política estratégica de capacitação do Tribunal.					
Quem mede	SECAP/SGP					
Quando medir	Quadrimestral					
Fonte	Plano Anual de Capacitação (PAC)					
Como medir	Quantidade de treinamentos realizados do PAC, dividido pela quantidade de treinamentos previstos no PAC, multiplicado por 100.					
Linha de base	2016:96,55%	2017:100%	2018:91,67%	2020:63,6%	2019:83,3%	
Meta anterior	Alcançar, anualmente, a realização de 85% dos cursos previstos no PAC. 2019 - 85%					2020 - 85%
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	90%	90%	90%	90%	90%	90%

INDICADOR 10		AÇÕES CONTEMPLADAS E EXECUTADAS VINCULADAS AOS GAPS DE COMPETÊNCIA*				
O que mede	A realização das ações de capacitações executadas para redução do gap de competência previstas no PAC.					
Para que medir	Verificar se as ações de capacitações planejadas em função da redução dos gaps identificados estão sendo executados, conforme o planejado.					
Quem mede	SECAP					
Quando medir	Quadrimestral					
Fonte	Nas ações de capacitação executadas no período.					
Como medir	Quantidade de ações de capacitação executadas do PAC relacionadas à redução dos gaps de competência, dividido pela quantidade de ações planejadas no PAC relacionadas aos gaps de competência, multiplicado por 100.					
Linha de base	2016:94,7%	2017:100%	2018:85,71%	2019:40%	2020:100%	
Meta anterior	Atingir o índice de 80% até 2020.		2019:80%	2020:80%		
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%	80%

INDICADOR 11		ÍNDICE DE COLABORADORES QUE REDUZIRAM OS GAPS*					
O que mede	Verificar a eficácia de ações de desenvolvimento no tocante a redução de GAPS.						
Para que medir	Garantir que os colaboradores possuam as competências necessárias para o desenvolvimento de atividades institucionais.						
Quem mede	SEGED/COEDE						
Quando medir	Semestral						
Fonte	Sistema Coyote						
Como medir	Número de colaboradores que tiveram os GAPS minimizados ou supridos, dividido pelo número de colaboradores que foram capacitados em razão de GAPS de competência, multiplicado por 100.						
Linha de base	2016: XX% 2017: XX% 2018: 80% 2019: 2020: 86,67%						
Meta anterior	Atingir 90% em 2020						
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	80%	80%	80%	80%	80%	80%	

INDICADOR 12		ÍNDICE DE SATISFAÇÃO (APOIO TÉCNICO - PERÍODO ELEITORAL)				
O que mede	Índice de satisfação dos chefes de cartório quanto aos serviços da equipe técnica do TRE que presta suporte às ZE's.					
Para que medir	Buscar melhoria no processo de capacitação e alocação destes servidores.					
Quem mede	COPES					
Quando medir	Bianualmente (nos anos eleitorais)					
Fonte						
Como medir	Número de Apoio Técnico que Atenderam Satisfatoriamente (NATAS) dividido pelo Número de Apoio Técnico Avaliado (NATA) multiplicado por cem. $(NATAS / NTAT) \times 100 =$ Índice de satisfação (Apoio Técnico), sendo considerado como satisfatório as médias acima de 70% na avaliação individual aplicada.					
Linha de base	2016: 100%	2018: 95%	2020: 97,3%			
Meta anterior	2020: 97%					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	95%	-	95%	-	95%

5

REGIÃO DO JUDICIÁRIO
REGIONAL ELEITORAL DO TOC



**CONSIDERAÇÕES
FINAIS**

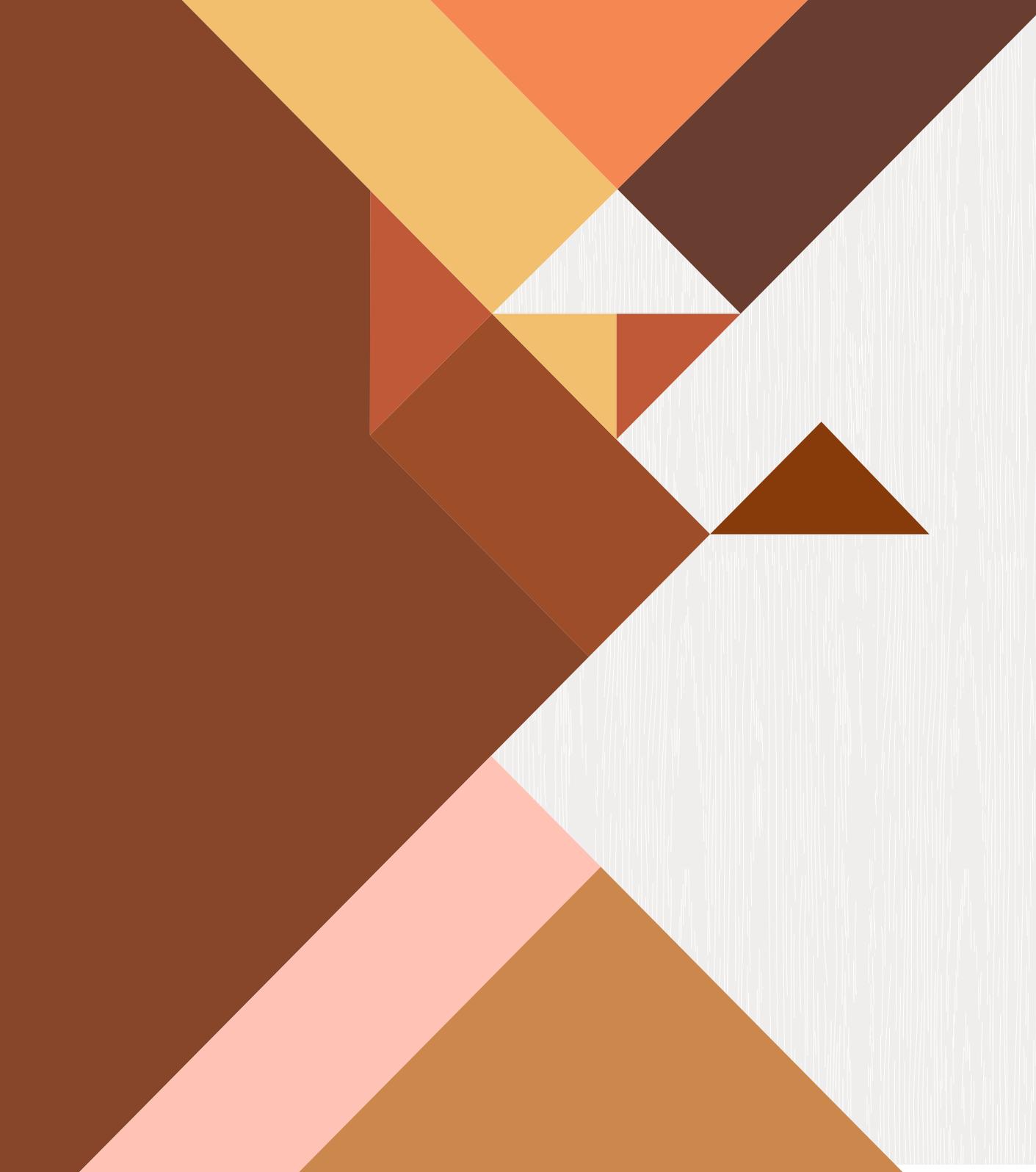
CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

