



Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

ANEXO DA PORTARIA P N. 139/2023

Plano Estratégico da de Gestão de Pessoas 2023-2026

Florianópolis, dezembro de 2023.



TRE-SC
Assinatura Digital

Documento assinado digitalmente por **ALEXANDRE D'IVANENKO:24682012991** em **12/12/2023** às **14h06min**, conforme Resolução TRES n. 7.864/2012.
Para validar o documento, acesse pelo código QR ao lado ou, no endereço <https://apps.tre-sc.jus.br/valida-documento>, informe o código de validação **462683DD051641AD8D7B40E3F01D1FA2**.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Apresentação

A gestão estratégica no setor público abrange a definição e implementação de políticas e práticas, que permitem utilizar as habilidades e competências dos servidores para alcançar os resultados esperados pela organização. Para tanto, deve estar alinhada com os objetivos organizacionais da instituição.

Por meio da Resolução nº 70/2009, do Conselho Nacional de Justiça, o planejamento e a gestão estratégica foram instituídos no âmbito do Poder Judiciário. Tal normativa estabeleceu objetivos e diretrizes, e determinou aos tribunais que elaborassem seus planejamentos estratégicos, tratando de temas como eficiência operacional, acesso à justiça, responsabilidade social, alinhamento e integração, atuação institucional, gestão de pessoas e infraestrutura.

Nesta senda, institui-se a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, por meio da Resolução CNJ nº 240/2016, que estabelece que o plano estratégico de gestão de pessoas deve estar alinhado ao planejamento estratégico nacional do Poder Judiciário e institucional do órgão, conforme Resolução TRESA n. 7.935/2015.

A metodologia utilizada na elaboração deste plano estratégico de Gestão de Pessoas foi o *Balanced Scorecard* (BSC), desenvolvida por Robert Kaplan e David Norton e adaptado à administração pública. Seu diferencial é a capacidade de comunicar a visão e a estratégia da organização, por meio de indicadores de desempenho oriundos de objetivos estratégicos, bem como as metas, que interagem em uma estrutura lógica de causa e efeito. Por meio dele, são gerenciadas metas estabelecidas, possibilitando aos gestores realocar recursos físicos, financeiros e humanos, com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos.

Tendo em vista o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, foi estabelecido o macrodesafio “aperfeiçoamento da gestão de pessoas” na Estratégia Judiciário 2021-2026 (Resolução CNJ nº 325/2020), na perspectiva “Aprendizado e Conhecimento”.



TRE-SC
Assinatura Digital

Documento assinado digitalmente por ALEXANDRE D'IVANENKO:24682012991 em 12/12/2023 às 14h06min, conforme Resolução TRESA n. 7.864/2012.
Para validar o documento, acesse pelo código QR ao lado ou, no endereço <https://apps.tre-sc.jus.br/valida-documento>, informe o código de validação 462683DD051641AD8D7B40E3F01D1FA2.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Com fundamento na Política Nacional de Gestão de Pessoas e no Plano Estratégico do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina, elaborou-se o presente Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, que 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 criativo e da inovação; e à adequada distribuição da força de trabalho, tendo sendo construído com a participação e contribuição dos dirigentes-chaves desta Secretaria.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Base Estratégica

Missão:

Promover o engajamento dos servidores, o desenvolvimento organizacional e profissional, visando à excelência nos serviços prestados pela Justiça Eleitoral.



TRE-SC
Assinatura Digital

Documento assinado digitalmente por **ALEXANDRE D'IVANENKO:24682012991** em **12/12/2023** às **14h06min**, conforme Resolução TRES n. 7.864/2012.
Para validar o documento, acesse pelo código QR ao lado ou, no endereço <https://apps.tre-sc.jus.br/valida-documento>, informe o código de validação **462683DD051641AD8D7B40E3F01D1FA2**.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Visão de futuro:

Ser reconhecida como unidade estratégica que inspira os colaboradores da Justiça Eleitoral para o alcance dos resultados institucionais, com qualidade de vida no trabalho.



TRE-SC
Assinatura Digital

Documento assinado digitalmente por **ALEXANDRE D'IVANENKO:24682012991** em **12/12/2023** às **14h06min**, conforme Resolução TRES n. 7.864/2012.
Para validar o documento, acesse pelo código QR ao lado ou, no endereço <https://apps.tre-sc.jus.br/valida-documento>, informe o código de validação **462683DD051641AD8D7B40E3F01D1FA2**.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Valores:

Além dos valores do Plano Estratégico Institucional, o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas será orientado pelos seguintes valores:

▶ Credibilidade

Garantir a confiabilidade das ações e decisões relativas à gestão de pessoas.

▶ Acolhimento

Estabelecer vínculo de confiança e compromisso com os servidores.

▶ Colaboração

Compartilhar experiências, conhecimentos e fomentar a colaboração entre servidores e unidades.

▶ Reconhecimento

Valorizar o bom desempenho e o trabalho inovador.

▶ Engajamento

Promover o bem-estar no trabalho, o sentimento de pertencimento e identificação com os valores e objetivos do TRE-SC.

▶ Empatia

Estimular a capacidade das pessoas compreenderem umas às outras, considerando as opiniões, pontos de vistas e emoções, respeitando as diferenças.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Detalhamento dos Objetivos Estratégicos

Perspectiva: Resultado Institucional

Objetivo Estratégico: OE1 – Fortalecimento da governança e da gestão de pessoas

Descrição: Implementar mecanismos de planejamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir a realização da missão e dos valores institucionais com ética, eficiência e efetividade.

Título do indicador:	IE1.1 - IgovPessoas - Índice de Governança e gestão de pessoas e IGestPessoas - Índice de capacidade em gestão de pessoas			
O que mede:	O atendimento às boas práticas de governança e gestão de pessoas no TRESA.			
Para que mede:	Conhecer e avaliar o estágio de maturidade da governança em gestão de pessoas sob a ótica do Tribunal de Contas da União no TRESA, com intuito de implementar iniciativas voltadas a evoluí-lo.			
Quem mede:	Secretaria de Gestão de Pessoas.			
Quando mede:	Determinado pelo TCU			
Como mede:	Fórmula: Resultado do IMGPP x 100 IMGPP - Índice de Maturidade de Governança em Gestão de Pessoas.			
Onde mede:	TCU			
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.			
Meta:	Alcançar pelo menos 65% no índice de maturidade em governança em gestão de pessoas até 2026.			
	Trajectoria da meta			
	2023	2024	2025	Meta
	60%	61%	63%	65%



TRE-SC
Assinatura Digital

Documento assinado digitalmente por ALEXANDRE D'IVANENKO:24682012991 em 12/12/2023 às 14h06min, conforme Resolução TRESA n. 7.864/2012.
Para validar o documento, acesse pelo código QR ao lado ou, no endereço <https://apps.tre-sc.jus.br/valida-documento>, informe o código de validação 462683DD051641AD8D7B40E3F01D1FA2.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Título do indicador:	IE1.2 - Índice de iniciativas estratégicas implementadas em gestão de pessoas			
O que mede:	Mede o índice percentual resultante do número de iniciativas estratégicas implementadas pela SGP em relação às previstas em seu plano estratégico.			
Para que mede:	Fortalecer a gestão estratégica, contribuindo para o alcance dos objetivos do plano estratégico de Gestão de Pessoas.			
Quem mede:	Secretaria de Gestão de Pessoas.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Fórmula: IED/IEP x 100 IED - Número de iniciativas estratégicas desenvolvidas no período; IEP - número total de iniciativas estratégicas previstas neste Plano.			
Onde mede:	Planilha eletrônica adaptada pelo TRESA.			
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.			
Meta:	Garantir a realização de, no mínimo, 75% das ações previstas por ano para implementação de cada iniciativa estratégica em gestão de pessoas.			
	Trajectoria da meta			
	2023	2024	2025	Meta
	75%	75%	75%	75%





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Perspectiva: Pessoas

Objetivo Estratégico: **OE2 – Valorização, reconhecimento, engajamento e integração dos servidores**

Descrição: Promover ações de forma integrada e contínua no ambiente de trabalho, favorecendo a melhoria das relações entre os servidores para garantir a qualidade e a efetividade dos serviços prestados e o aumento de desempenho institucional.

Título do indicador:	IE2.1 - Número de eventos voltados à valorização, engajamento e integração do servidor			
O que mede:	O número total de eventos voltados à valorização e integração dos servidores no período.			
Para que mede:	Promover a valorização e a integração dos servidores.			
Quem mede:	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional e Coordenadoria de Pessoal.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Número de eventos realizados.			
Onde mede:	Registros da Secretaria de Gestão de Pessoas.			
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.			
Meta:	Realizar ao mínimo 5 eventos por ano, atingindo como ideal 8 eventos em ano não-eleitoral, voltados à valorização e integração do servidor.			
	Trajetória da meta			
	2023	2024	2025	Meta 2026
	8	5	8	5



TRE-SC
Assinatura Digital

Documento assinado digitalmente por **ALEXANDRE D'IVANENKO:24682012991** em 12/12/2023 às 14h06min, conforme Resolução TRES n. 7.864/2012.
Para validar o documento, acesse pelo código QR ao lado ou, no endereço <https://apps.tre-sc.jus.br/valida-documento>, informe o código de validação **462683DD051641AD8D7B40E3F01D1FA2**.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Perspectiva: Pessoas

Objetivo Estratégico: OE3 – Promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho

Descrição: Promover ações contínuas que visem à educação para a participação efetiva dos servidores na prevenção da doença e manutenção do estado de saúde, contribuindo, dessa forma, para a redução dos índices de absenteísmo e para o alcance de uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Título do indicador:	IE3.1 - Índice de satisfação com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho			
O que mede:	Verificar a efetividade das ações voltadas à promoção da Qualidade de Vida no Trabalho por meio da aferição da satisfação dos servidores participantes das referidas ações.			
Para que mede:	Aprimorar as ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.			
Quem mede:	Coordenadoria de Pessoal.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Fórmula: $(\sum \text{Índice de satisfação de qualidade de vida} / n^\circ \text{ de ações}) \times 100$ Sendo: Índice de satisfação = avaliações positivas do programa / total de avaliações respondidas.			
Onde mede:	Formulário eletrônico aberto, sendo amostra razoável cerca de 30% dos servidores participantes.			
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.			
Meta:	Alcançar, no mínimo, o percentual de 75% no índice de satisfação dos servidores com as ações do Programa de Qualidade de vida no Trabalho.			
	Trajetória da meta		Meta	
	2023	2024	2025	2026
	75%	75%	75%	75%



TRE-SC
Assinatura Digital

Documento assinado digitalmente por ALEXANDRE D'IVANENKO:24682012991 em 12/12/2023 às 14h06min, conforme Resolução TRESO n. 7.864/2012.
Para validar o documento, acesse pelo código QR ao lado ou, no endereço <https://apps.tre-sc.jus.br/valida-documento>, informe o código de validação 462683DD051641AD8D7B40E3F01D1FA2.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Título do indicador:	IE3.2 - Índice de proteção à saúde do servidor		
O que mede:	O percentual de servidores participantes dos exames periódicos.		
Para que mede:	Destina-se à coleta contínua de dados visando o acompanhamento da evolução do quadro de saúde dos servidores do TRESA de modo a subsidiar estratégias de promoção de saúde individuais e coletivas (âmbito ocupacional), por meio da realização/avaliação de exames periódicos.		
Quem mede:	Coordenadoria de Pessoal.		
Quando mede:	Anualmente.		
Como mede:	Fórmula: Número de participantes/público alvo x 100		
Onde mede:	SGRH - Sistema de Gestão de Recursos Humanos e Formulário Eletrônico Breve.		
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.		
Meta:	Alcançar, no mínimo, 60% no índice de proteção à saúde do servidor.		
	Trajetória da meta		Meta
	2023	2024	2025
	60%	60%	60%
			2026
			60%

Título do indicador:	IE3.3 - Índice de absenteísmo motivado por doença dos servidores		
O que mede:	O percentual de ausências de servidores ao trabalho por motivo de doença.		
Para que mede:	Mensurar o tempo de trabalho perdido em decorrência das ausências dos servidores por motivo de doença, fornecendo subsídios para o planejamento, gestão e avaliação do quadro de pessoal, bem como comparar taxas de absenteísmo em determinado período.		
Quem mede:	Coordenadoria de Pessoal.		
Quando mede:	Anualmente.		
Como mede:	Fórmula: $[(\sum LTS + \sum LPF + \sum AS + \sum DP) \times 100] / (N^\circ \text{ servidores do Quadro e Removidos} \times N^\circ \text{ dias do ano})$. LPF – Licenças por motivo de doença em pessoa da família; LTS – Licença para tratamento da própria saúde; AS – Licença por motivo de acidente em serviço;		





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Onde mede:	DP - Licença por motivo de doença profissional. SGRH - Sistema de Gestão de Recursos Humanos.												
Evolução ideal:	Quanto menor, melhor.												
Meta:	Alcançar, no máximo, 3,5% no índice de absenteísmo motivado por doença dos servidores ao final de cada exercício.												
	<table border="1"><thead><tr><th colspan="3">Trajetória da meta</th><th>Meta</th></tr><tr><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026</th></tr></thead><tbody><tr><td>3,5%</td><td>3,5%</td><td>3,5%</td><td>3,5%</td></tr></tbody></table>	Trajetória da meta			Meta	2023	2024	2025	2026	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%
Trajetória da meta			Meta										
2023	2024	2025	2026										
3,5%	3,5%	3,5%	3,5%										

Perspectiva: Pessoas

Objetivo Estratégico: OE4 – Promoção da qualificação e do conhecimento organizacional

Descrição: Refere-se à realização de projetos e ações voltadas ao crescimento pessoal e profissional do servidor, progresso na carreira e fomento de talentos.

Título do indicador:	IE4.1 - Índice de gestores capacitados									
O que mede:	Percentual de gestores capacitados									
Para que mede:	Incentivar a qualificação dos gestores e aprimorar o conhecimento organizacional na Instituição.									
Quem mede:	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.									
Quando mede:	Bianualmente, em anos não eleitorais.									
Como mede:	Fórmula: N° de gestores capacitados/ N° total de gestores x 100									
Onde mede:	Controle SGP									
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.									
Meta:	Capacitar 100% de gestores a cada dois anos									
	<table border="1"><thead><tr><th colspan="2">Trajetória da meta</th><th>Meta</th></tr><tr><th>2022-2023</th><th>2024-2025</th><th>2026</th></tr></thead><tbody><tr><td>100%</td><td>100%</td><td>_*</td></tr></tbody></table>	Trajetória da meta		Meta	2022-2023	2024-2025	2026	100%	100%	_*
Trajetória da meta		Meta								
2022-2023	2024-2025	2026								
100%	100%	_*								



TRE-SC
Assinatura Digital

Documento assinado digitalmente por ALEXANDRE D'IVANENKO:24682012991 em 12/12/2023 às 14h06min, conforme Resolução TRES n. 7.864/2012.
Para validar o documento, acesse pelo código QR ao lado ou, no endereço <https://apps.tre-sc.jus.br/valida-documento>, informe o código de validação 462683DD051641AD8D7B40E3F01D1FA2.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

* A referência é parcial em razão do descompasso natural entre o período do indicador (natureza sazonal da atividade medida) e a vigência do plano (natureza normativa definida pelo CNJ).

Perspectiva:	Processos internos
Objetivo Estratégico:	OE5 – Aperfeiçoamento da seleção, do ingresso e da adequação da força de trabalho.
Descrição:	Promover a adequação de pessoal no que tange ao quantitativo, composição, satisfação e perfil desejado para atender as demandas de pessoal nos processos de trabalho.

Título do indicador:	IE5.1 – Índice de adequação da força de trabalho na Sede
O que mede:	O percentual das lotações atendidas mediante requerimento das unidades
Para que mede:	Adequar a força de trabalho dos servidores da Sede.
Quem mede:	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.
Quando mede:	Anualmente.
Como mede:	Solicitações atendidas / Número de solicitações x 100.
Onde mede:	Procedimento Administrativo Eletrônico.
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Meta:	Alcançar pelo menos 55% no índice de solicitação de servidores atendida até 2026.			
	Trajetória da meta			Meta
	2023	2024	2025	2026
	40%	45%	50%	55%

Título do indicador:	IE5.2 – Índice de claro de lotação nos Cartórios Eleitorais			
O que mede:	O percentual de cartórios eleitorais com menos de dois servidores do Poder Judiciário da União.			
Para que mede:	Adequar a força de trabalho das zonas eleitorais.			
Quem mede:	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Fórmula: (Número de zonas eleitorais com menos de dois servidores do Poder Judiciário da União / Número de zonas eleitorais do Estado) x 100.			
Onde mede:	Tabela de Controle elaborada pela Seção de Lotação.			
Evolução ideal:	Quanto menor, melhor.			
Meta:	Reduzir, ao máximo de 3%, os claros de lotação das Zonas Eleitorais até 2026.			
	Trajetória da meta			Meta
	2023	2024	2025	2026
	3%	3%	3%	3%

Título do indicador:	IE5.3 – Índice de satisfação de lotação de servidores na Sede			
O que mede:	O percentual de servidores satisfeitos com a lotação.			
Para que mede:	Identificar as unidades com menor índice de satisfação para propor ações de melhoria.			
Quem mede:	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.			





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Quando mede:	Anualmente.												
Como mede:	Fórmula: $(\sum \text{ Servidores satisfeitos com lotação} / \text{total de formulários respondidos}) \times 100$												
Onde mede:	Questionário eletrônico aberto a todos os servidores.												
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.												
Meta:	Alcançar, no mínimo, 75% de satisfação com a lotação de servidores.												
	<table border="1"><thead><tr><th colspan="3">Trajetória da meta</th><th>Meta</th></tr><tr><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026</th></tr></thead><tbody><tr><td>75%</td><td>75%</td><td>75%</td><td>75%</td></tr></tbody></table>	Trajetória da meta			Meta	2023	2024	2025	2026	75%	75%	75%	75%
Trajetória da meta			Meta										
2023	2024	2025	2026										
75%	75%	75%	75%										

Título do indicador:	IE5.4 - Índice de lotação total												
O que mede:	O percentual de vagas efetivas preenchidas em relação ao total de vagas autorizadas da Instituição.												
Para que mede:	Conhecer a realidade da Instituição, possibilitando a realização de ajustes para suprir vagas não preenchidas nas unidades orgânicas.												
Quem mede:	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.												
Quando mede:	Anualmente.												
Como mede:	Fórmula: $\text{Total de vagas efetivas} / \text{Total de vagas autorizadas} \times 100$												
Onde mede:	Controle da SGP.												
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.												
Meta:	Alcançar o percentual de 100% de vagas efetivas preenchidas												
	<table border="1"><thead><tr><th colspan="3">Trajetória da meta</th><th>Meta</th></tr><tr><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026</th></tr></thead><tbody><tr><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td></tr></tbody></table>	Trajetória da meta			Meta	2023	2024	2025	2026	100%	100%	100%	100%
Trajetória da meta			Meta										
2023	2024	2025	2026										
100%	100%	100%	100%										

Título do indicador:	IE5.5 - Índice de atendimento às solicitações de força de trabalho encaminhadas ao Núcleo de Apoio Virtual (NAV)
O que mede:	O índice percentual de atendimento às solicitações de força de trabalho





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

	encaminhadas pelas unidades demandantes à SGP												
Para que mede:	Conhecer, avaliar e evoluir o resultado para propiciar um melhor balanceamento da força de trabalho nas unidades demandantes, em especial em momentos de alta demanda.												
Quem mede:	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.												
Quando mede:	Anualmente.												
Como mede:	Solicitações atendidas / Número de solicitações x 100.												
Onde mede:	Procedimento Administrativo Eletrônico.												
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.												
Meta:	Alcançar, pelo menos, 85% até 2026.												
	<table border="1"><thead><tr><th colspan="3">Trajetória da meta</th><th>Meta</th></tr><tr><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026</th></tr></thead><tbody><tr><td>85%</td><td>85%</td><td>85%</td><td>85%</td></tr></tbody></table>	Trajetória da meta			Meta	2023	2024	2025	2026	85%	85%	85%	85%
Trajetória da meta			Meta										
2023	2024	2025	2026										
85%	85%	85%	85%										

Perspectiva: Processos Internos

Objetivo Estratégico: **OE6 – Desenvolvimento das competências e da gestão do desempenho**

Descrição: Refere-se às iniciativas em gestão de pessoas que direcionam para a implementação de projetos específicos voltados à implantação gradativa da gestão por competência e à melhoria do desempenho na realização das atividades da Instituição.

Título do IE6.1 - Índice de unidades com Dimensionamento da Força de Trabalho



TRE-SC
Assinatura Digital

Documento assinado digitalmente por **ALEXANDRE D'IVANENKO:24682012991** em 12/12/2023 às 14h06min, conforme Resolução TRES n. 7.864/2012.
Para validar o documento, acesse pelo código QR ao lado ou, no endereço <https://apps.tre-sc.jus.br/valida-documento>, informe o código de validação **462683DD051641AD8D7B40E3F01D1FA2**.





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

indicador:													
O que mede:	O percentual de unidades com dimensionamento da força de trabalho realizado.												
Para que mede:	Acompanhar a evolução da implantação do DFT no TRE-SC.												
Quem mede:	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.												
Quando mede:	Anualmente.												
Como mede:	Fórmula: N.º de servidores de unidades com DFT / Total de unidades x 100												
Onde mede:	Controle interno na SGP.												
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.												
Meta:	Alcançar, no mínimo, 70% das unidades com DFT realizado até 2026												
	<table border="1"><thead><tr><th colspan="3">Trajetória da meta</th><th>Meta</th></tr><tr><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026</th></tr></thead><tbody><tr><td>5%</td><td>20%</td><td>50%</td><td>70%</td></tr></tbody></table>	Trajetória da meta			Meta	2023	2024	2025	2026	5%	20%	50%	70%
Trajetória da meta			Meta										
2023	2024	2025	2026										
5%	20%	50%	70%										





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Quadro de iniciativas estratégicas para 2023-2026

	Iniciativa Estratégica	Unidade responsável	2023	2024	2025	2026	Objetivos relacionados
1	Aprimorar a realização do Projeto de Ambientação do novo servidor	CDO			X	X	OE5
2	Avaliar o grau de satisfação do servidor na sua respectiva lotação	CDO	X	X	X	X	OE5
3	Buscar inovações tecnológicas para aprimorar as atividades da SGP	CDO CP e CPL	X	X	X	X	OE1
4	Garantir a capacitação gerencial	CDO	X		X		OE4
5	Implementar o Banco de Perfil Profissional	CDO	X	X	X	X	OE5
6	Implementar o Plano de Sucessão	CDO	X	X	X		OE6
7	Implementar o Projeto Comunica	SGP			X	X	OE1
8	Implementar o sistema Coyote de avaliação de desempenho por competência	CDO	X	X	X		OE6
9	Implementar o sistema DFT do TSE	CDO	X	X	X	X	OE6
10	Manter atualizado o levantamento das ocupações críticas	CDO		X	X	X	OE6
11	Promover ações de valorização e reconhecimento do servidor/equipe	CDO		X	X	X	OE2
12	Promover ações para melhoria do clima organizacional, motivação e bem-estar no trabalho	CDO e CP	X	X	X	X	OE3
13	Promover pesquisa de Clima Organizacional para medir a satisfação dos servidores com a organização	SGP	X	X	X	X	OE3





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

	Iniciativa Estratégica	Unidade responsável	2023	2024	2025	2026	Objetivos relacionados
14	Propor soluções para a força de trabalho das Zonas Eleitorais	CDO	X	X	X	X	OE5
15	Realizar ações com base nos resultados dos exames periódicos	CDO e CP	X	X	X	X	OE3
16	Realizar ações para os servidores em trabalho não-presencial	CDO e CP	X	X	X	X	OE1
17	Realizar os Encontros de Servidores para avaliação das eleições	CDO	X		X		OE2





Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

MAPA ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SANTA CATARINA

Missão:

Promover o engajamento dos servidores, o desenvolvimento organizacional e profissional, visando à excelência nos serviços prestados pela Justiça Eleitoral

Visão de futuro:

Ser reconhecida como unidade estratégica que inspira os colaboradores da Justiça Eleitoral para o alcance dos resultados institucionais, com qualidade de vida no trabalho.

2
0
2
3

2
0
2
6

Valores

Acolhimento Colaboração
Credibilidade

Resultado Institucional

Fortalecimento da governança
e da gestão de pessoas

Valores

Reconhecimento Empatia
Engajamento

Valorização, reconhecimento,
engajamento e integração dos
servidores

Pessoas

Promoção da saúde e da qualidade
de vida no trabalho

Promoção da qualificação e do
conhecimento organizacional

Processos Internos

Aperfeiçoamento da seleção, do ingresso e da
adequação da força de trabalho

Desenvolvimento das competências e
da gestão do desempenho



TRE-SC
Assinatura Digital

Documento assinado digitalmente por **ALEXANDRE D'IVANENKO:24682012991** em 12/12/2023 às 14h06min, conforme Resolução TRESC n. 7.864/2012.
Para validar o documento, acesse pelo código QR ao lado ou, no endereço <https://apps.tre-sc.jus.br/valida-documento>, informe o código de validação **462683DD051641AD8D7B40E3F01D1FA2**.

