

Plano Estratégico da **de Gestão de Pessoas** **2023-2026**

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 TRESC 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”.

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.

Base Estratégica:

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.

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 de compreenderem umas às outras, considerando as opiniões, pontos de vistas e emoções, e respeitando as diferenças.

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.

Indicador:	IE1.1 – IgovPessoas – Índice de governança e gestão de pessoas			
O que mede:	O atendimento às boas práticas de governança e gestão de pessoas no TRE-SC.			
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 TRE-SC, com intuito de implementar iniciativas voltadas à evolução.			
Quem mede:	Secretaria de Gestão de Pessoas.			
Quando mede:	Anualmente			
Como mede:	Fórmula: Resultado do IGovPessoas do TRE-SC, mediante a aplicação de questionário.			
Onde mede:	Planilha de autoavaliação disponibilizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU).			
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.			
Meta:	Alcançar pelo menos 65% no índice de maturidade em governança em gestão de pessoas até 2026.			
	Trajetória da meta			Meta
	2023	2024	2025	2026
	60%	61%	63%	65%

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 TRE-SC.			

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.			
	Trajetória da meta			Meta
	2023	2024	2025	2026
	75%	75%	75%	75%

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.

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 e Saúde.			
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			Meta
	2023	2024	2025	2026
	8	5	6	5

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.

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 Desenvolvimento e Saúde.			
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%

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 TRE-SC 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 Desenvolvimento e Saúde.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Fórmula: $\text{Número de participantes} / \text{público alvo} \times 100$			
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	2026
60%		60%	60%	60%

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 Desenvolvimento e Saúde.			
Quando mede:	Anualmente.			

Como mede:	Fórmula: $[(\sum LTS + \sum LPF + \sum AS + \sum DP) \times 100] / (N^{\circ} \text{ servidores do Quadro e removidos para este Tribunal} \times N^{\circ} \text{ dias do ano})$. 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; DP – Licença por motivo de doença profissional.			
Onde mede:	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.			
	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.

Indicador:	IE4.1 – Índice de gestores capacitados		
O que mede:	Percentual de vagas ofertadas para a capacitação dos gestores		
Para que mede:	Incentivar a qualificação dos gestores e aprimorar o conhecimento organizacional na Instituição.		
Quem mede:	Coordenadoria de Desenvolvimento e Saúde.		
Quando mede:	Bianualmente, em anos não eleitorais.		
Como mede:	Fórmula: $N^{\circ} \text{ de vagas ofertadas} / N^{\circ} \text{ total de gestores} \times 100$		
Onde mede:	Controle SGP		
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.		
Meta:	Ofertar a capacitação para 100% de gestores a cada dois anos		
	Trajetória da meta		Meta
	2022-2023	2024-2025	2026
	100%	100%	-*

* 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.

Indicador:	IE5.1 – Índice de adequação da força de trabalho na Secretaria do Tribunal
-------------------	---

O que mede:	O percentual das lotações atendidas mediante requerimento das unidades da Secretaria do Tribunal.			
Para que mede:	Adequar a força de trabalho dos servidores da Secretaria do Tribunal.			
Quem mede:	Coordenadoria de Lotação e Legislação de Pessoal.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Solicitações atendidas / Número de solicitações x 100.			
Onde mede:	Sistema Eletrônico de Informações (SEI).			
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.			
Meta:	Trajetória da meta			Meta
	2023	2024	2025	2026
	40%	45%	50%	55%

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 dos Cartórios Eleitorais.			
Quem mede:	Coordenadoria de Lotação e Legislação de Pessoal.			
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 dos Cartórios Eleitorais até 2026.			
	Trajetória da meta			Meta
	2023	2024	2025	2026
	3%	3%	3%	3%

Indicador:	IE5.3 – Índice de satisfação de lotação de servidores da Secretaria do Tribunal			
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 Lotação e Legislação de Pessoal.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Fórmula: ($\sum$ Servidores satisfeitos com lotação/total de formulários respondidos) x 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.			
	Trajetória da meta			Meta
	2023	2024	2025	2026

	75%	75%	75%	75%
--	-----	-----	-----	-----

Indicador:	IE5.4 – Índice de provimento de cargos vagos			
O que mede:	O percentual de cargos vagos preenchidos em relação ao total de provimentos autorizados pelo TSE (conforme portaria editada anualmente que dispõe sobre a suspensão dos provimentos de cargos efetivos no âmbito da Justiça Eleitoral).			
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 Lotação e Legislação de Pessoal.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Fórmula: (Total de cargos providos*/Total de Provimentos autorizados**) x 100 *Inclusive redistribuição de cargo vago com recebimento de cargo provido, ainda que sem transferência de saldo de provimento; ** Total de provimentos autorizados no limite de cargos vagos existentes.			
Onde mede:	Controle da SGP.			
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.			
Meta:	Alcançar o percentual de 100% de provimentos de cargos vagos.			
	Trajetória da meta			Meta
	2023	2024	2025	2026
	100%	100%	100%	100%

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 dos apoios solicitados por unidades que, após a análise da SGP e/ou SCRE, demandem o apoio.			
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 Lotação e Legislação de Pessoal.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Solicitações atendidas / Número de solicitações x 100.			
Onde mede:	Sistema Eletrônico de Informações (SEI).			
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.			
Meta:	Alcançar, pelo menos, 85% até 2026.			
	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.

Indicador:	IE6.1 - Índice de unidades com Dimensionamento da Força de Trabalho			
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 e Saúde e Coordenadoria de Lotação e Legislação de Pessoal.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Fórmula: Nº 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			
	Trajetória da meta			Meta
	2023	2024	2025	2026
	5%	20%	50%	70%

Quadro de iniciativas estratégicas para 2023-2026

	Iniciativa Estratégica	Unidade responsável	2023	2024	2025	2026	Objetivos relacionados
1	Avaliar o grau de satisfação do servidor da Secretaria do Tribunal na sua respectiva lotação.	CLLP	X	X	X	X	OE5
2	Buscar inovações tecnológicas para aprimorar as atividades da SGP.	SGP, CDS, CLLP, CP e CPB	X	X	X	X	OE1
3	Garantir a oferta de capacitação gerencial aos servidores ocupantes de funções e cargos comissionados com natureza gerencial.	CDS	X		X		OE4
4	Implementar o Banco de Perfil Comportamental.	CLLP	X	X			OE5
5	Implementar o Plano de Sucessão.	CDS				X	OE6
6	Implementar o sistema Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) do TSE.	CDS e CLLP	X	X	X	X	OE6
7	Implementar o processo de Identificação de Ocupações Críticas.	CDS			X	X	OE6

	Iniciativa Estratégica	Unidade responsável	2023	2024	2025	2026	Objetivos relacionados
8	Promover ações de valorização e reconhecimento do servidor e equipe.	CDS		X	X	X	OE2
9	Promover ações para melhoria do clima organizacional, motivação e bem-estar no trabalho.	CDS	X	X	X	X	OE3
10	Promover pesquisa de Clima Organizacional para avaliar a satisfação dos servidores com a instituição.	CDS	X	X	X	X	OE3
11	Propor soluções para a força de trabalho dos Cartórios Eleitorais.	SGP			X	X	OE5
12	Realizar ações com base nos resultados dos exames periódicos.	CDS	X	X	X	X	OE3
13	Realizar ações para os servidores em trabalho não-presencial.	CDS	X	X	X	X	OE1

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.

Valores

Acolhimento Colaboração
Credibilidade

Resultado Institucional

Fortalecimento da governança
e da gestão de pessoas

Valores

Reconhecimento Empatia
Engajamento

Pessoas

Valorização, reconhecimento,
engajamento e integração dos
servidores

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