

Prêmio IDEIA

O **Prêmio IDEIA** (Incentivo ao desenvolvimento, eficiência, inovação e aprimoramento da Justiça Eleitoral do Pará), instituído pela Resolução nº 5.839/2024, é uma iniciativa do Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA) para reconhecer e premiar as práticas inovadoras que aprimoram as atividades e procedimentos do Tribunal.

As inscrições poderão ser realizadas de 17/12/2024 a 26/12/2024 e a premiação ocorrerá em 14/1/2025.

IDENTIFICAÇÃO

Nome Completo *

Walber Joaquim dos Remédios

Unidade de Lotação *

SGP

TIPO DE INSCRIÇÃO

Secretaria *

Secretaria

Zona Eleitoral

Grupo *

Individual

Grupo

Em caso de inscrição em grupo, informe o nome e unidade de lotação dos(as) integrantes da equipe

.....

DADOS DA INICIATIVA

Título da iniciativa *

Plano Estratégico da Gestão de Pessoas

.....

Data da implementação *

DD MM AAAA

22 / 03 / 2023

Descrição da iniciativa (problema abordado, objetivo, impacto, metodologia, beneficiários, etc.) *

1. Alinhada ao Planejamento Estratégico do TRE-PA (PEJEP) 2021-2026 aprovado pela Resolução n. 5.685/2021, à Política de Gestão de Pessoas do Tribunal instituída pela Resolução n. 5.760/2022, ao Plano de Gestão do TRE-PA 2023-2024 aprovado pela Portaria 21.912/2023, bem como ao modelo de avaliação do Perfil Integrado de Governança Organizacional e Gestão Públicas (iGG) 2021 e 2022 (atualização da base 2021) do Tribunal de Contas da União, a Secretaria de Gestão de Pessoas elaborou seu Plano Estratégico para o biênio 2023-2024, apresentado em reunião com a Presidência, Direção-Geral e macrogestores em 02/03/2023, e ora juntado no evento 1846021.
2. Destacamos que, além dos normativos acima mencionados, a construção do plano estratégico contou com a imprescindível experiência das(os) gestoras(es), servidoras(es), colaboradoras(es) e estagiárias(os) que atuam na Secretaria de Gestão de Pessoas, e da valiosa colaboração de pessoas de outras áreas do Tribunal.
3. Assinalamos, ainda, que o documento foi estruturado de forma a demonstrar o alinhamento com suas fontes e a apresentar, de maneira simples e objetiva, as iniciativas estratégicas que seriam trabalhadas durante estes dois anos, assim como os indicadores que permitiram acompanhar, promover ações e subsidiar a tomada de decisão.
4. Finalmente, cabe ressaltar que, pela sua natureza, o planejamento define apenas as ações e iniciativas estratégicas, não contemplando, portanto, ações táticas. Entretanto, estabeleceu diretrizes para a decomposição da estratégia para o plano tático das unidades da Secretaria de Gestão de Pessoas.
5. Os planos táticos foram elaborados na sequência, para cada Coordenadoria, constabtes no processo SEI 0002723-49.2023.6.14.8000.

Recursos utilizados *

Reuniões de discussões internas, com a equipe da SGP e outros colaboradores;
Uso da ferramenta on line CANVA;

Resultados alcançados *

Melhoria dos indicadores da SGP;
Consolidação da cultura do planejamento no âmbito da Secretaria;
Implementação de iniciativas e ações estratégicas que geraram melhorias nos processos e no desenvolvimento das pessoas.

INOVAÇÃO E BOAS PRÁTICAS

Descreva como a iniciativa apresenta elementos de inovação ou boas práticas *

A iniciativa é considerada como boa prática pois através do Plano Estratégico foram implementadas ações visando à melhoria dos indicadores de Gestão de Pessoas, cujo resultado alavancou o indicador Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas (Índice de Governança, que contempla os indicadores Índice de gestão e desenvolvimento de competências e Índice de Saúde e Qualidade de Vida).

LINKS E DOCUMENTOS ADICIONAIS

Links para consulta

https://intranet.tre-pa.jus.br/gestao-pessoal/arquivos/tre-pa-plano_estrategico_sgp_2023_2024.pdf

<https://intranet.tre-pa.jus.br/gestao-pessoal/governanca-de-pessoas/planos-taticos/planos-taticos-sgp>

Documentos Complementares

TRE-PA - Plano_E...

Adicionar arquivo

Imagens ou Vídeos

Adicionar arquivo

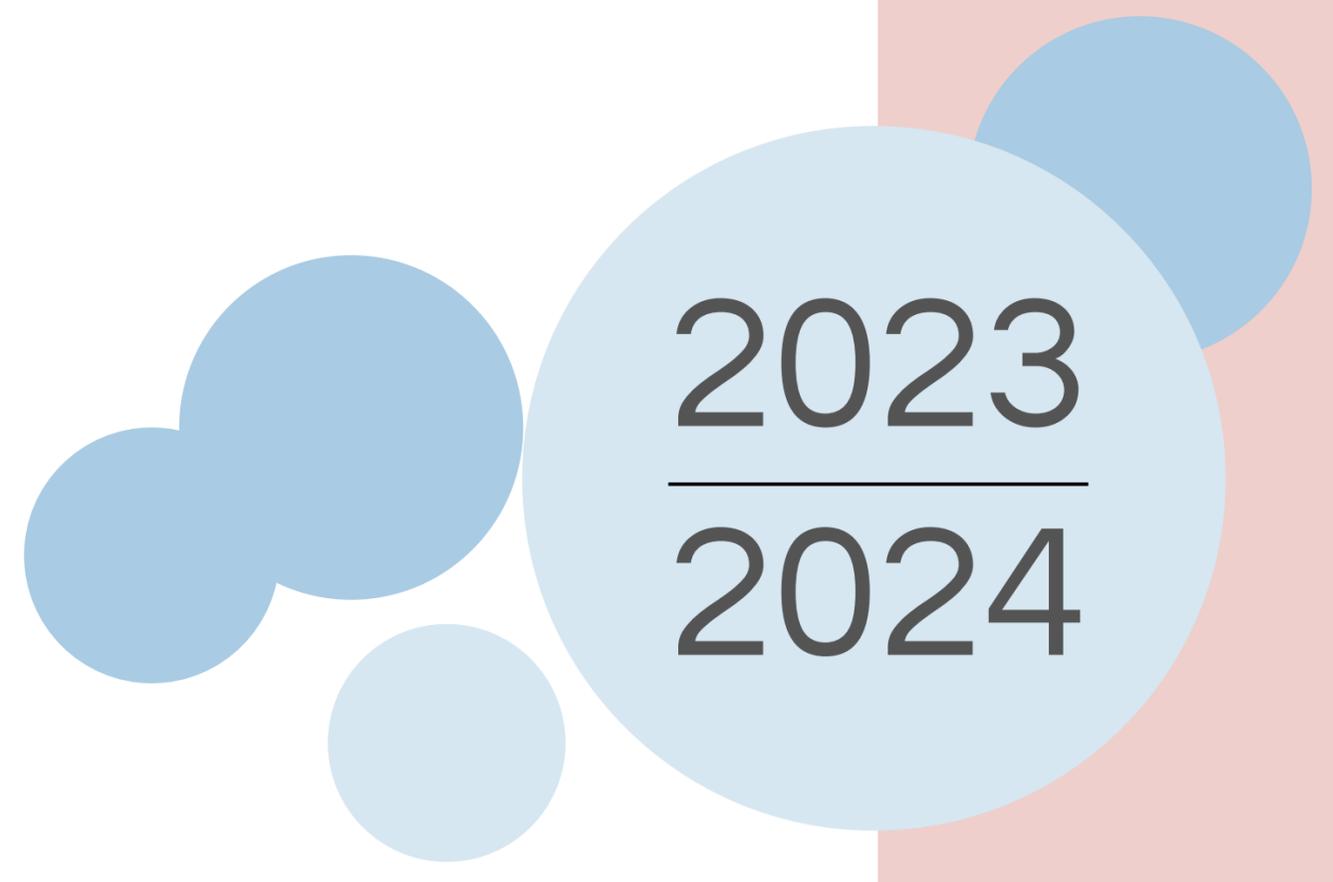
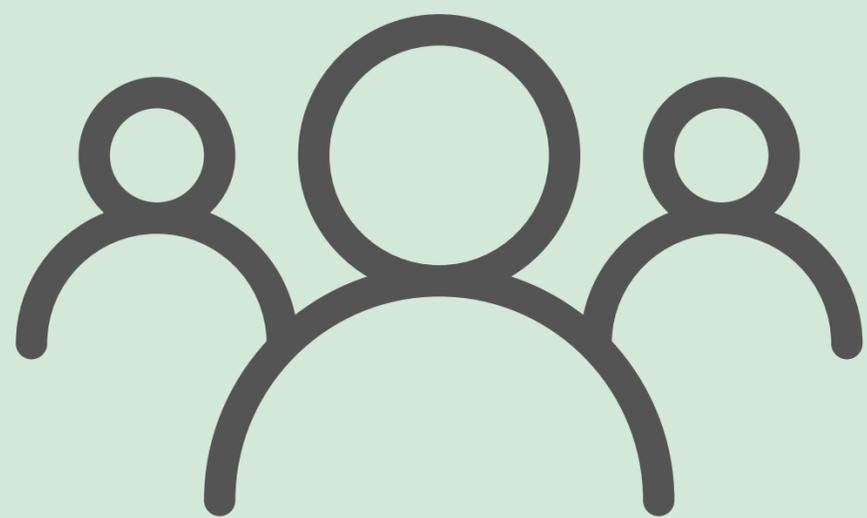
DECLARAÇÃO

Declaração *

Declaro ciência dos termos da Resolução TRE-PA nº 5.839/2024 e que as informações fornecidas neste formulário são verdadeiras, bem como que a iniciativa inscrita é de minha autoria ou que possuo autorização para inscrevê-la neste prêmio.

Google Formulários

Plano Estratégico da Gestão de Pessoas

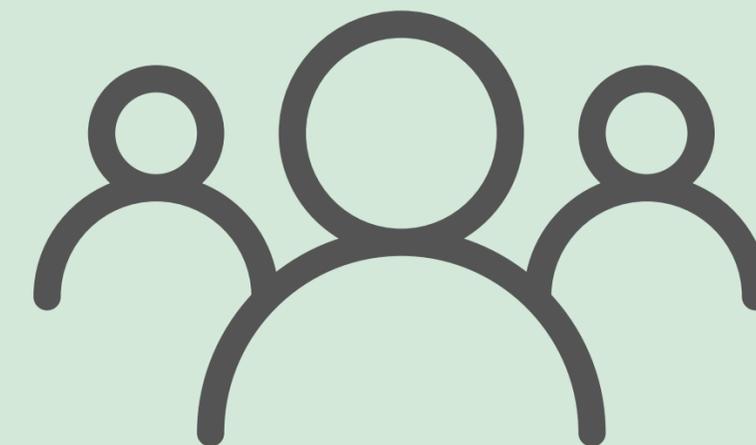


2023
—
2024

A decorative graphic consisting of several overlapping light blue circles of different sizes. The largest circle contains the text '2023' over a horizontal line, with '2024' below it.

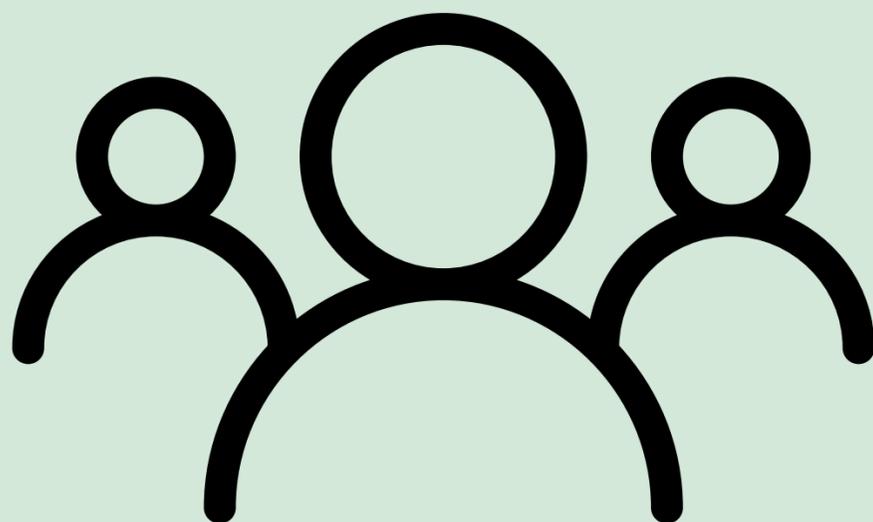


Sumário



- Apresentação
- Organograma SGP
- Missão e Visão
- Valores
- Subsistemas
- Diretrizes
- Gestão de Pessoas no PEJEPA 21-26
- Gestão de Pessoas no Plano de Gestão 23-24
- Iniciativas Estratégicas SGP
- Indicadores

O Plano Estratégico da Gestão de Pessoas para o biênio 2023-2024 teve como principais fontes, em seu processo de elaboração, o Planejamento Estratégico do TRE-PA (PEJEPA) 2021-2026, a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal aprovada pela Resolução 5.760, de 15/12/2022, o Plano de Gestão do TRE-PA 2023-2024, e o modelo de avaliação do Perfil Integrado de Governança Organizacional e Gestão Públicas (iGG) do Tribunal de Contas da União, além da imprescindível experiência das(os) gestoras(es), servidoras(es), colaboradoras(es) e estagiárias(os) que atuam na Secretaria de Gestão de Pessoas, e da valiosa colaboração de pessoas de outras áreas do Tribunal.

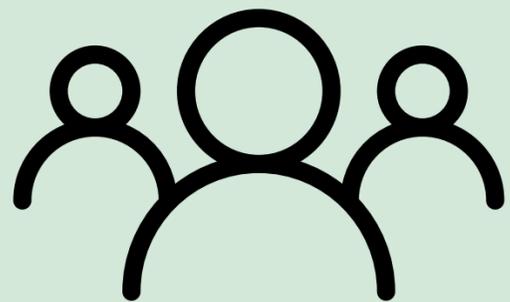


Apresentação

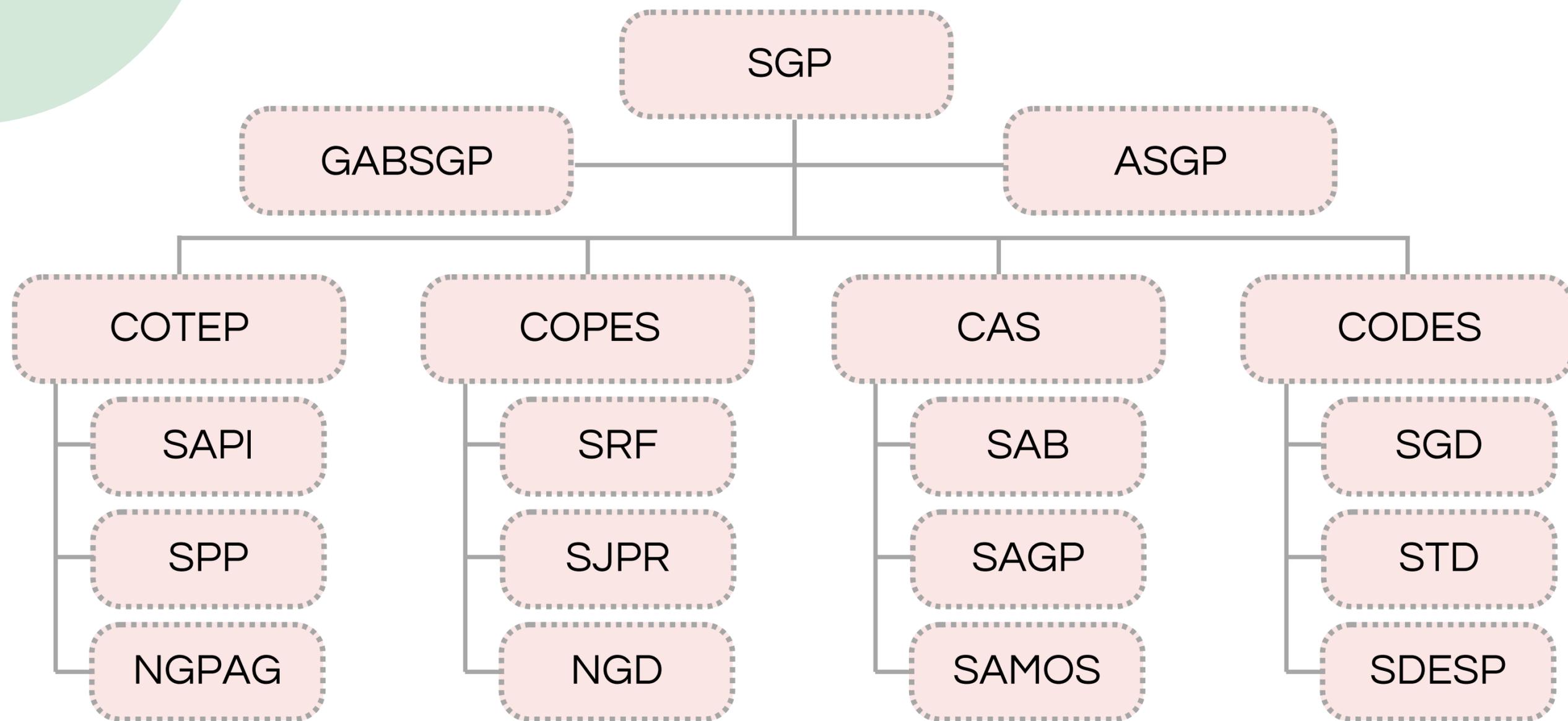
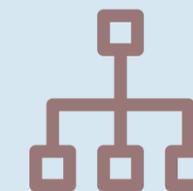


O plano foi estruturado de forma a demonstrar o alinhamento com suas fontes e a apresentar, de maneira simples e objetiva, as iniciativas estratégicas que serão trabalhadas durante estes dois anos.

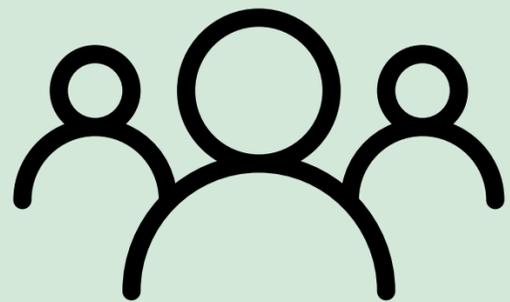
Cabe ressaltar que, pela sua natureza, o presente planejamento define apenas as ações e iniciativas estratégicas, não contemplando, portanto, ações táticas. Entretanto, estabelece diretrizes para a decomposição da estratégia para o plano tático das unidades da Secretaria de Gestão de Pessoas.



Organograma*



*Estrutura organizacional estabelecida pela Resolução TRE-PA 5.761/2023



Missão e Visão



MISSÃO

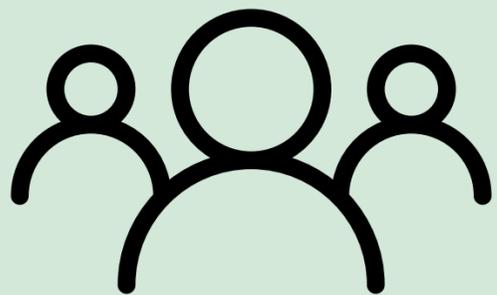
Promover a valorização, integração, desenvolvimento, saúde integral das servidoras e servidores e manter o ambiente de trabalho positivo para o desempenho, alinhando as políticas e as estratégias de gestão de pessoas com os objetivos organizacionais.

VISÃO

Ser reconhecida pelos clientes internos como parceiros estratégicos para o alcance do desenvolvimento da instituição e referência na governança de pessoas, na atenção à saúde e qualidade de vida das servidoras e dos servidores, alinhando as políticas e as estratégias de gestão de pessoas em prol dos resultados institucionais.

Valores expressos no item 3 da Política de Gestão de Pessoas instituída pela Resolução TRE-PA 5.760/2022:

Valores



Ética

Inclusão

Mérito

Cooperação

Acessibilidade

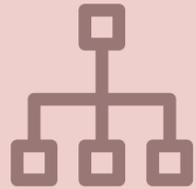
Respeito à diversidade

Efetividade

Isonomia

Transparência

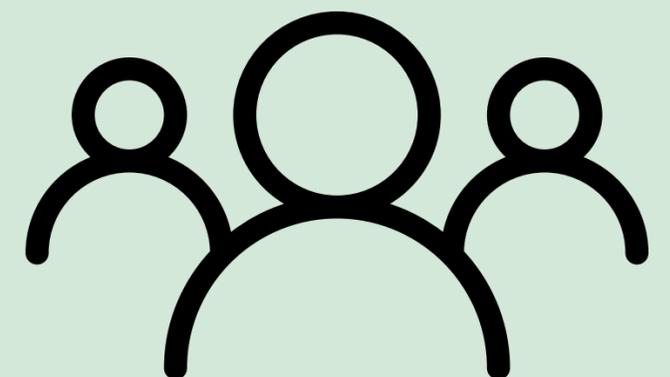
Publicidade



Subsistemas da Gestão de Pessoas*

- ✓ Recrutamento e seleção de pessoas 
- ✓ Gestão da qualidade de vida e promoção da saúde 
- ✓ Gestão de benefícios 
- ✓ Administração de pessoal 
- ✓ Gestão de desempenho 
- ✓ Capacitação 

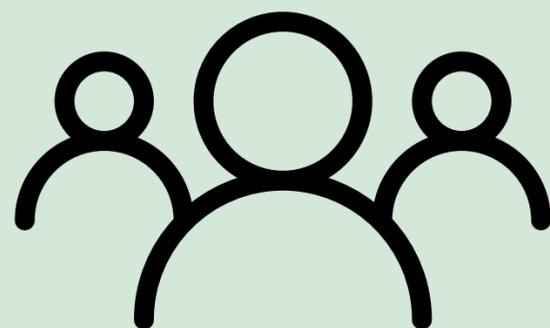
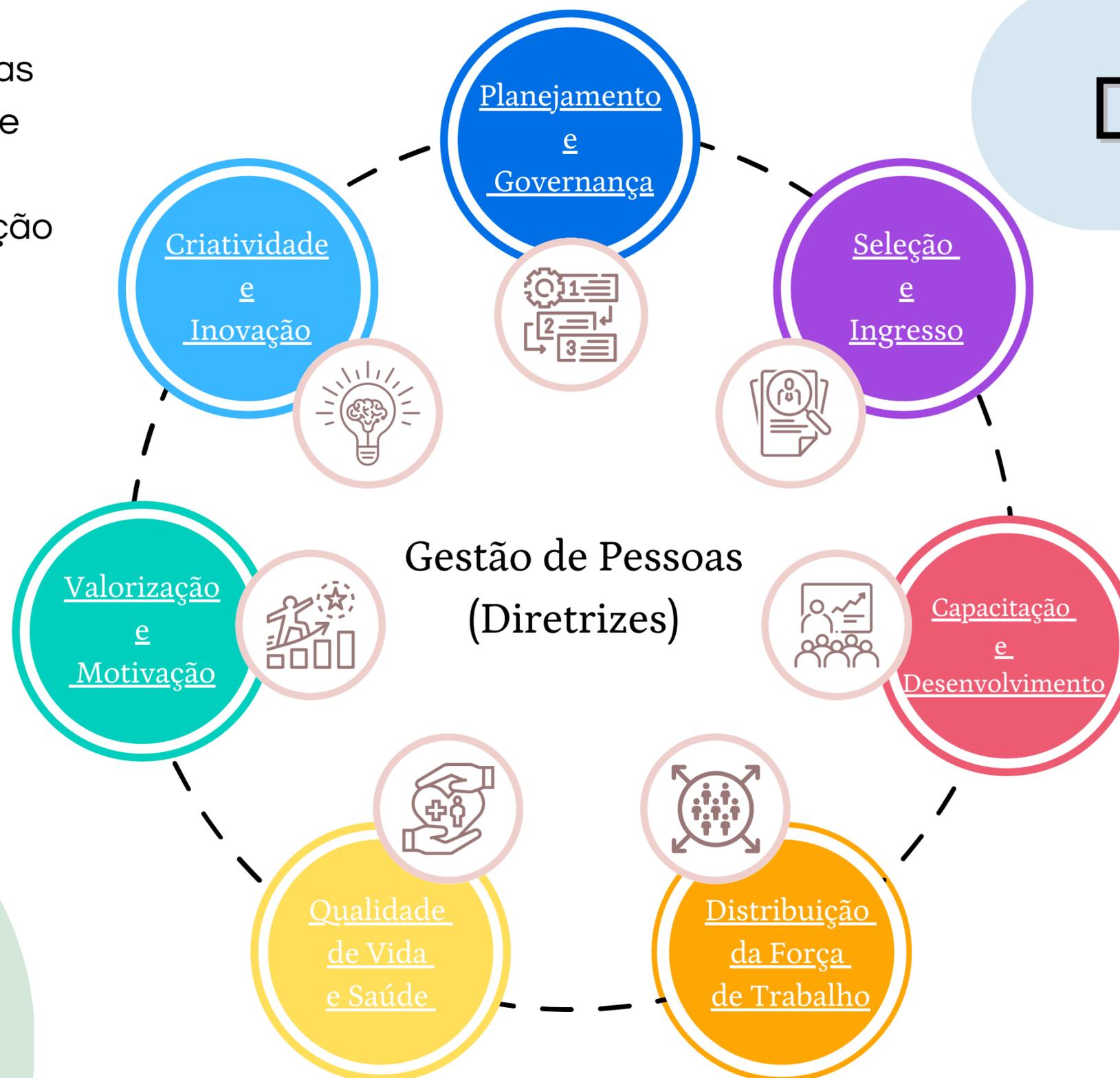
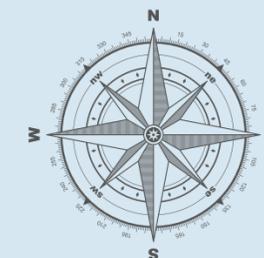
* Conforme item 4.1.1 da Política de Gestão de Pessoas instituída pela Resolução TRE-PA 5.760/2022



[Clique aqui para retornar ao Sumário](#)

Diretrizes estabelecidas no item 4 da Política de Gestão de Pessoas instituída pela Resolução TRE-PA 5.760/2022:

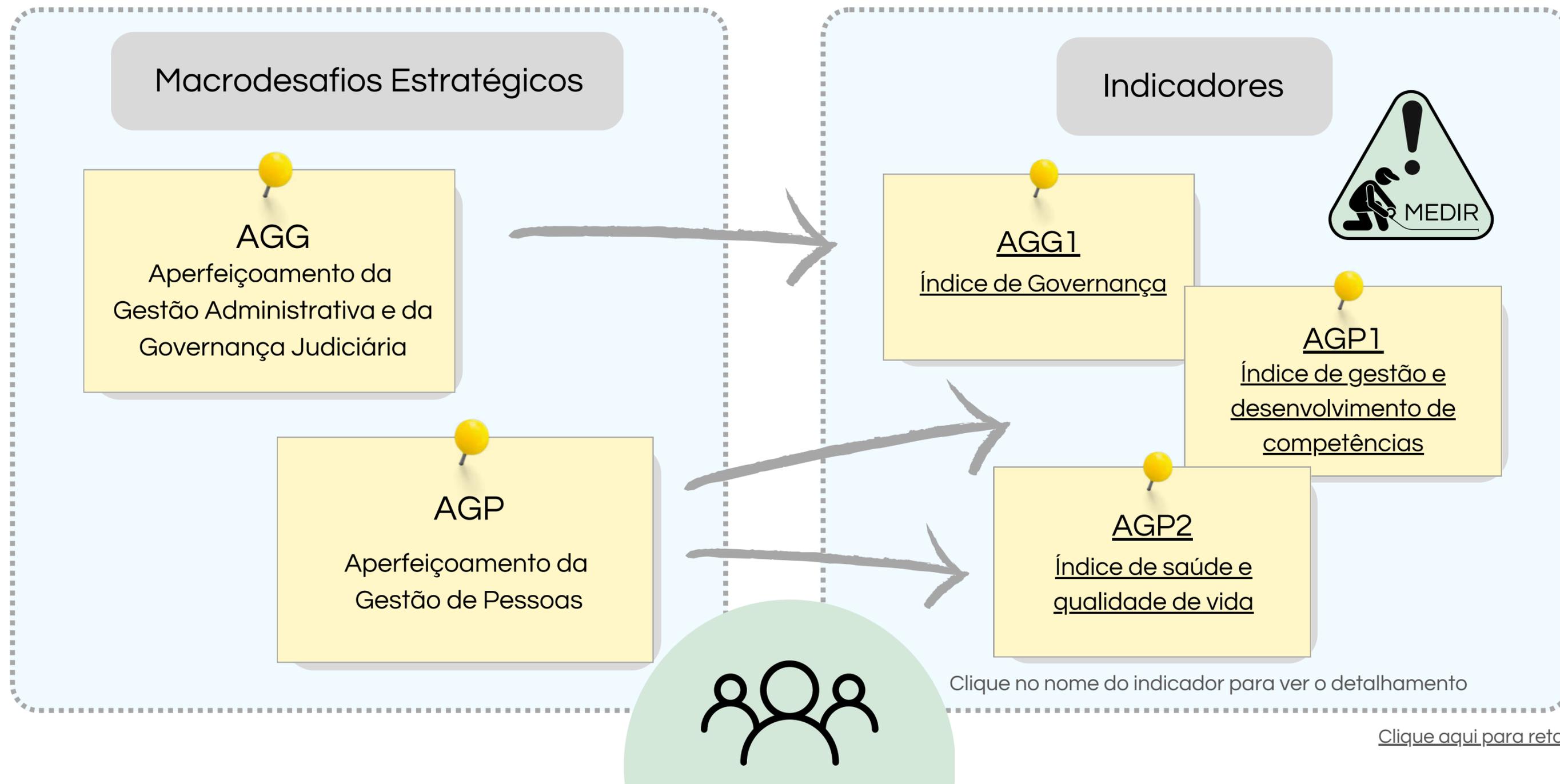
Diretrizes



[Clique aqui para retornar ao Sumário](#)



Gestão de Pessoas no Planejamento Estratégico PEJE-PA 2021/2026

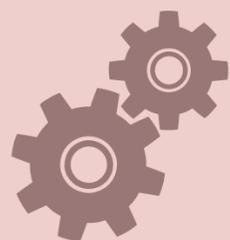


Gestão de Pessoas no Plano de Gestão do TRE-PA 2023/2024

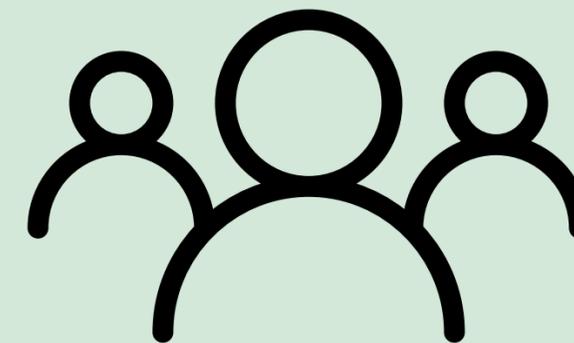


Plano de Sucessão
Ocupações Críticas



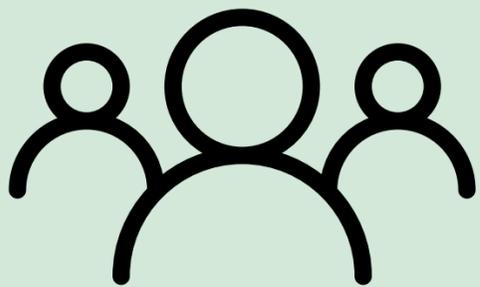


Iniciativas Estratégicas SGP 2023/2024



- » Desenvolver as competências das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es)
- » Gerir o desempenho das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es)
- » Dimensionar o quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho
- » Instituir programa de sucessão
- » Assegurar o provimento das vagas existentes (remoção, lotação, retenção)

- » Implementar a gestão do conhecimento na área de Gestão de Pessoas
- » Promover a saúde integral
- » Desenvolver e manter o ambiente de trabalho positivo para o desempenho
- » Aperfeiçoar a gestão de processos e gestão de riscos no âmbito da SGP, com foco na inovação e modernização



Iniciativas Estratégicas SGP



Desenvolver as competências das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es)



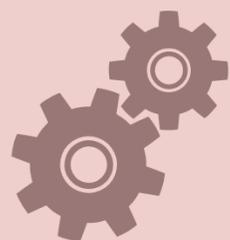
Vinculações

- Subsistemas:
 - Capacitação 
 - Gestão de desempenho 
- Diretriz: Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas 
- Indicadores Estratégicos:
 - AGG1 - Índice de Governança
 - AGP1 - Índice de Desenvolvimento de Competências
 - EPAC - Índice de Execução do PAC
 - ACG - Índice de Adequação às Competências Gerenciais
 - ACI - Índice de Adequação às Competências Individuais

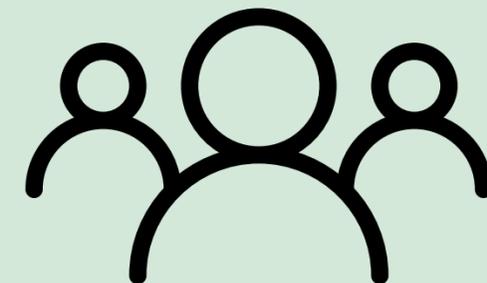


Estratégia

- Identificar e documentar as lacunas de competências das(os) servidoras(es) e gestoras(es) do Tribunal
- Elaborar Plano Anual de Capacitação - PAC, com base nas competências
- Estruturar levantamento para identificação das necessidades de capacitação específica para as zonas eleitorais
- Estruturar modelo de avaliação das ações educacionais



Iniciativas Estratégicas SGP



Gerir o desempenho das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es)



Vinculações

• Subsistema: Gestão de desempenho

Desempenho

• Diretriz: Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas



• Indicador Estratégico:

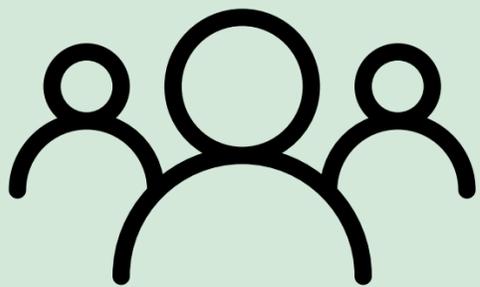
AGG1 - Índice de Governança



Estratégia

→ Estruturar o processo de avaliação de desempenho individual e gerencial

→ Mapear e elaborar o modelo de gestão por competências do macroprocesso de contratações



Iniciativas Estratégicas SGP



Dimensionar o quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho



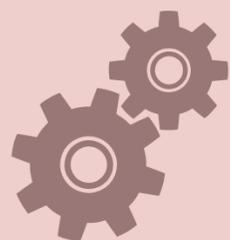
Vinculações

- Subsistema da GP:
 - Gestão de desempenho 
 - Administração de pessoal 
- Diretriz da GP: Distribuição da força de trabalho 
- Indicador Estratégico:
 - AGG1 - Índice de Governança
 - LOT-ZE - Índice de Zonas Eleitorais com lotação adequada
 - LOT-SEC - Índice de unidades da Secretaria do Tribunal com lotação adequada

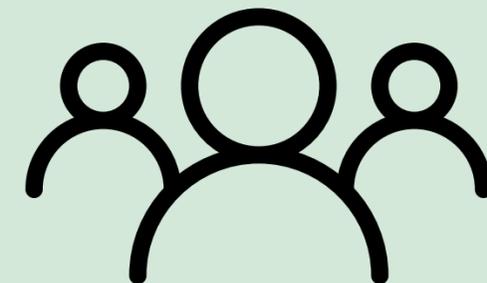


Estratégia

- Definir o quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho
- Realizar avaliação quantitativa e qualitativa de pessoal, de forma a delimitar as necessidades de recursos humanos da área de contratações
- Elaborar planos ou estudos visando manter condições mínimas de funcionamento dos Cartórios Eleitorais do interior, notadamente, no que concerne à força de trabalho (requisitados)



Iniciativas Estratégicas SGP



Instituir programa de sucessão



Vinculações

- Subsistema da GP: Recrutamento e seleção de pessoas



- Diretriz da GP: Seleção e ingresso



- Indicadores Estratégicos:

AGG1 - Índice de Governança

ACG - Índice de Adequação às Competências Gerenciais

ACI - Índice de Adequação às Competências Individuais

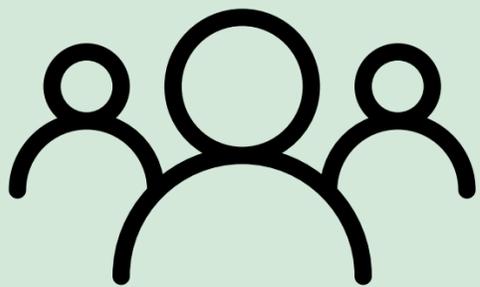


Plano de Sucessão Ocupações Críticas



Estratégia

- Identificar as ocupações críticas do Tribunal
- Implantar plano de sucessão para ocupações críticas



Iniciativas Estratégicas SGP



Assegurar o provimento das vagas existentes
(remoção, lotação, retenção)



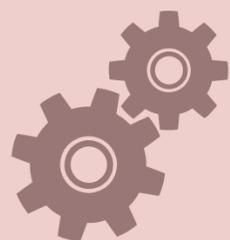
Vinculações

- Subsistema da GP: Recrutamento e seleção de pessoas 
- Diretriz da GP: Seleção e ingresso 
- Indicadores Estratégicos:
 - AGG1 - Índice de Governança
 - LOT-ZE - Índice de Zonas Eleitorais com lotação adequada
 - LOT-SEC - Índice de unidades da Secretaria do Tribunal com lotação adequada

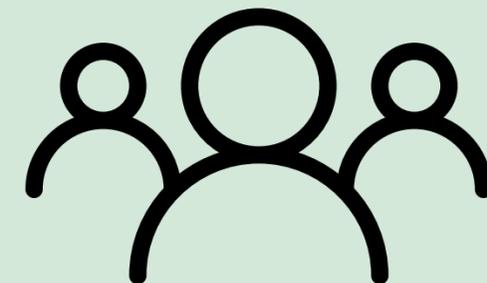


Estratégia

- Normatizar e implementar processo de escolha das(os) gestoras(es), de acordo com os perfis profissionais previamente definidos e documentados
- Promover estudos para aprimoramentos dos métodos e critérios das seleções externas (concursos públicos e requisição de servidoras(es))
- Reformular o banco de talentos



Iniciativas Estratégicas SGP



Implementar a gestão do conhecimento na área de
Gestão de Pessoas



Vinculações

- Subsistema da GP: Administração de pessoal
- Diretriz da GP: Planejamento e Governança
- Indicador Estratégico:



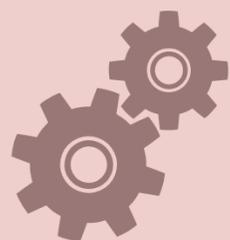
AGG1 - Índice de Governança



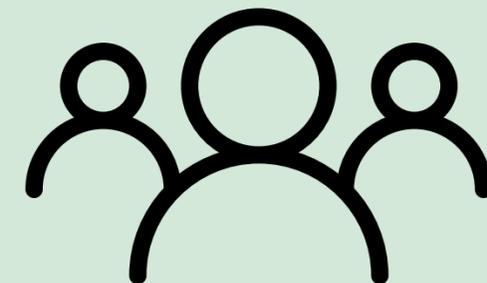
Estratégia



Executar processo de gestão do conhecimento, documentando e compartilhando o conhecimento com as pessoas



Iniciativas Estratégicas SGP



Promover a saúde integral

Contribuir para construção e manutenção de um bem-estar físico, social e mental por meio de ações integradas das diversas dimensões do ser humano no âmbito do Tribunal



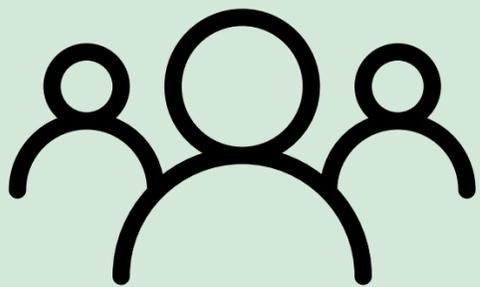
Vinculações

- Subsistema da GP: Gestão da qualidade de vida e promoção da saúde 
- Diretriz da GP: Promoção da qualidade de vida e saúde 
- Indicadores Estratégicos:
 - AGG1 - Índice de Governança
 - AGP2 - Índice de Saúde e Qualidade de Vida
 - PEPS - Índice de Aptidão no PEPS
 - PQVT - Índice de Alcance do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
 - AMS - Índice de Absenteísmo por Motivo de Saúde



Estratégia

- Fortalecer o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT, contemplando programas de atenção à saúde e de sustentabilidade
- Retomar e reformular o “Projeto APOSENTAR”, com ações de preparação para a aposentadoria



Iniciativas Estratégicas SGP



Desenvolver e manter o ambiente de trabalho positivo para o desempenho



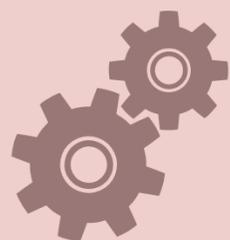
Vinculações

- Subsistema da GP: Gestão da qualidade de vida e promoção da saúde 
- Diretrizes da GP:
 - Promoção da qualidade de vida e saúde 
 - Valorização e motivação 
- Indicadores Estratégicos:
 - AGG1 - Índice de Governança
 - AGP2 - Índice de Saúde e Qualidade de Vida
 - ISCE - Índice de satisfação dos servidores com o clima organizacional e de engajamento

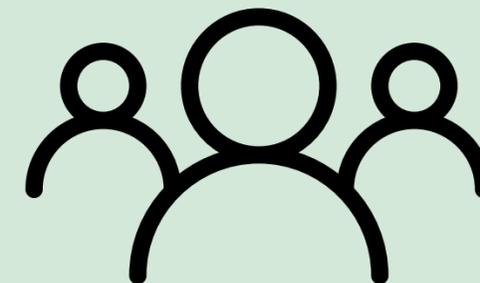


Estratégia

- Implantar programa de reconhecimento de pessoas e equipes
- Implantar programa de valorização e integração das(os) servidoras(es) das Zonas Eleitorais
- Realizar estudos para flexibilização do horário de trabalho
- Implantar procedimentos estruturados para identificar os motivos dos pedidos de desligamento e movimentação interna das(os) trabalhadoras(es) da organização
- Realizar o ciclo de pesquisa de clima organizacional
- Elaborar Plano de Melhoria do Clima Organizacional
- Criar o espaço de convivência "Bem-Viver"



Iniciativas Estratégicas SGP



Aperfeiçoar a gestão de processos e gestão de riscos no âmbito da SGP, com foco na inovação e modernização



Vinculações

- Subsistema da GP:  Administração de pessoal
- Diretrizes da GP:
 - Planejamento e Governança 
 - Criatividade e Inovação 
- Indicadores Estratégicos:
AGG1 - Índice de Governança

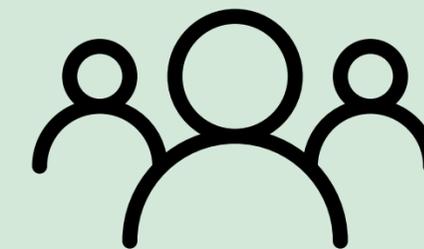


Estratégia

- Implantar plano de comunicação institucional
- Implementar a gestão de riscos nos processos críticos da SGP
- Aperfeiçoar a gestão de processos da SGP
- Estruturar a gestão do processo de teletrabalho
- Implantar a ferramenta de gestão operacional e financeira das diárias
- Efetivar a implementação do Sistema Gestor de Autoridades
- Ampliar o projeto Papel Zero
- Assentamento Funcional Digital: Implantar ferramenta de gestão dos assentamentos funcionais, migração dos atuais dossiês eletrônicos e do legado (assentamentos físicos)



Quadro de Indicadores



Indicador	Nome	Quem Mede	Quando Medir
<u>AGG1</u>	<u>Índice de governança</u>	SGP	Aferição Anual / Medição conforme PEJEP A
<u>AGP1</u>	<u>Índice de desenvolvimento de competências</u>	CODES	Aferição Anual / Medição conforme PEJEP A
<u>EPAC</u>	<u>Índice de execução do Plano Anual de Capacitação</u>	CODES	Aferição Anual / Medição Mensal
<u>ACG</u>	<u>Índice de adequação às competências gerenciais</u>	CODES	Bianualmente
<u>ACI</u>	<u>Índice de adequação às competências individuais</u>	CODES	Bianualmente
<u>LOT-ZE</u>	<u>Índice de Zonas Eleitorais com lotação adequada</u>	CODES	Anualmente
<u>LOT-SEC</u>	<u>Índice de unidades da Secretaria do Tribunal com lotação adequada</u>	CODES	Anualmente
<u>AGP2</u>	<u>Índice de saúde e qualidade de vida no trabalho</u>	CAS e CODES	Aferição Anual / Medição conforme PEJEP A
<u>ISCE</u>	<u>Índice de satisfação dos servidores com o clima organizacional e de engajamento</u>	CODES	Bianualmente
<u>PEPS</u>	<u>Índice de aptidão no PEPS - Programa de Exames Periódicos em Saúde</u>	CAS	Anualmente
<u>PQVT</u>	<u>Índice de alcance do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho</u>	CAS	Aferição Anual / Medição a cada evento
<u>AMS</u>	<u>Índice de absenteísmo por motivo de saúde</u>	CAS	Aferição Anual / Medição Mensal



Indicadores GP



Ficha de Identificação

AGG1

Nome: Índice de governança

O que mede: Avalia a maturidade da governança institucional em suas várias dimensões, além das práticas de gestão no âmbito do TRE-PA a partir das recomendações de Governança do TCU e do Prêmio de Qualidade do CNJ, quando possível a apuração pelo próprio Regional

Polaridade: Quanto maior o indicador melhor

Para que medir: Propõe promover a melhoria contínua dos níveis de Governança e Gestão do TRE-PA, a partir da observação constante das evidências de avaliação, com o intuito de gerar planos de ação para desenvolver a Gestão do órgão, aperfeiçoando sua maturidade



SGP

(consolidação ASGP)

Itens iGG/TCU 1131, 2132, 2152, 3124, 4111, 4112, 4113, 4121, 4122, 4123, 4124, 4131, 4132, 4133, 4134, 4141, 4142, 4143, 4144, 4151, 4152, 4153, 4161, 4162, 4163, 4164, 4165, 4166, 4171, 4172, 4173, 4174 e 4175



Aferição Anual

Medição com periodicidade definida no PEJEP 21-26



$$AGG1 = \frac{NEC * 100}{NET}$$

NEC: N° de evidências cumpridas
NET: N° de evidências total



Como medir:
Planilhas específicas por unidade ou sistema



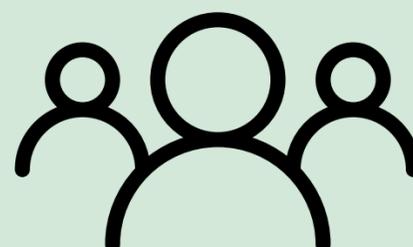
Meta: +10%/ano

(Situação inicial: 38,18% em 2021 - [atualizar quando medir 2022](#))



Vinculações

- » PEJEP 21-26: Macrodesafio Estratégico AGG - Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária
- » Diretriz da PGP: Planejamento e governança





Indicadores GP



CODES

(consolidação ASGP)



Aferição Anual

Medição com periodicidade definida no PEJEPA 21-26



Ficha de Identificação

AGP1

Nome: Índice de desenvolvimento de competências

O que mede: Mede a maturidade das competências individuais e gerenciais das(os) servidoras(es) do Tribunal e a aderência ao planejamento das ações de desenvolvimento de competências

Polaridade: Quanto maior o indicador melhor

Para que medir: Aferir o desenvolvimento das competências individuais e gerenciais



$$AGP1 = \frac{EPAC + 2 * ACG + 2 * ACI}{5}$$

EPAC: [Indicador \(clique aqui para ver\)](#)

ACG: [Indicador \(clique aqui para ver\)](#)

ACI: [Indicador \(clique aqui para ver\)](#)



Como medir:
Relação matemática entre índices



Meta: 72% em 2023 e 2024, e 80% em 2025 e 2026

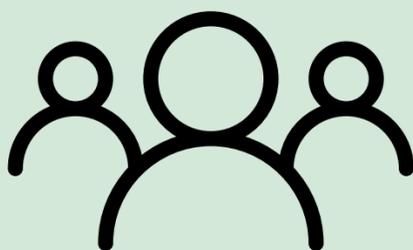
(Situação inicial: 62,15% em 2017)



Vinculações

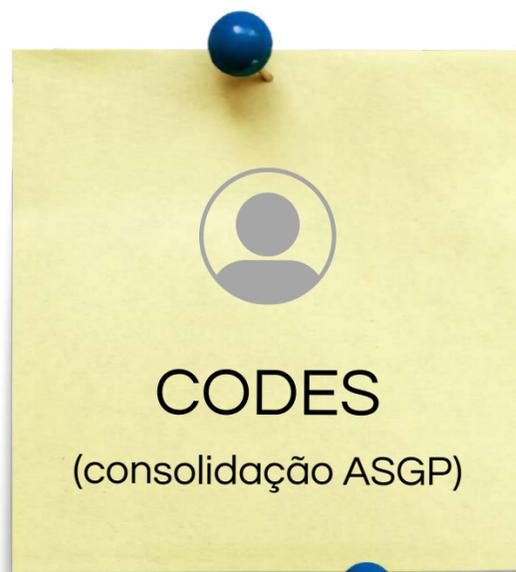
- » PEJEPA 21-26: Macrodesafio Estratégico AGP - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
- » Subsistema da GP: Capacitação / Gestão de Desempenho
- » Diretriz da GP: Capacitação e Desenvolvimento
- » Iniciativa Estratégica SGP: Desenvolver as competências das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es)

Obs. Ajuste no Glossário de Indicadores do PEJEPA proposta no Proc. SEI 0002688-89.2023.6.14.8000





Indicadores GP



Ficha de Identificação

EPAC

Nome: Índice de execução do Plano Anual de Capacitação

O que mede: O percentual de execução dos eventos de capacitações previstas no Plano Anual de Capacitação – PAC

Polaridade: Quanto maior o indicador melhor

Para que medir: Avaliar o grau de investimento institucional nas capacitações planejadas para servidoras(es)

$$EPAC = \frac{TTPR * 100}{TTPT}$$

TTPR: Total de treinamentos do PAC aprovado realizados

TTPT: Total de treinamentos do PAC aprovado

Fonte:
Relatório de execução do PAC

Meta: 80%
(Situação inicial: 72,55% em 2022)

Obs.: Caso o PAC adote a sistemática de elencar capacitações levantadas que não puderam ser contempladas no orçamento inicial de capacitação, estas serão adicionadas no TTPT, se autorizadas



Vinculações

- » Indicador Estratégico AGP1
- » PEJEP A 21-26: Macrodesafio Estratégico AGP - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
- » Subsistema da GP: Capacitação
- » Diretriz da GP: Capacitação e Desenvolvimento
- » Iniciativa Estratégica SGP: Desenvolver as competências das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es)





Indicadores GP

Ficha de Identificação

ACG

Nome: Índice de adequação às competências gerenciais

O que mede: O percentual de gestoras(es) que alcançaram média satisfatória no diagnóstico de competências gerenciais necessárias, de acordo com suas respectivas áreas de trabalho

Polaridade: Quanto maior o indicador melhor

Para que medir: Avaliar a necessidade de desenvolver a capacitação das(os) gestoras(es) nas competências gerenciais necessárias



CODES

(consolidação ASGP)



Bianualmente

(ano não eleitoral)



$$ACG = \frac{TGM}{TGA} * 100$$

TGM: Total de gestoras(es) que alcançaram a média satisfatória

TGA: Total de gestoras(es) avaliadas(os)



Fonte:

Sistema TRE
Competente



Meta: 70% em 2023 e
80% em 2025

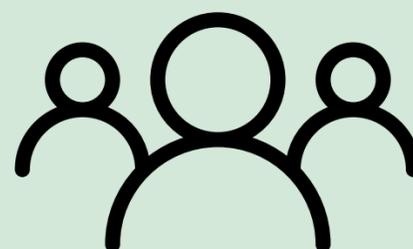
(Situação inicial: sem
medição anterior com os
mesmos critérios)



Vinculações

- » Indicador Estratégico AGP1
- » PEJEPA 21-26: Macrodesafio Estratégico AGP - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
- » Subsistema da GP: Capacitação / Gestão de Desempenho
- » Diretriz da GP: Capacitação e Desenvolvimento
- » Iniciativa Estratégica SGP: Desenvolver as competências das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es) / Instituir programa de sucessão

Obs. Ajuste no Glossário de Indicadores do PEJEPA proposta no Proc. SEI 0002688-89.2023.6.14.8000



[Clique aqui para retornar ao Sumário](#)



Indicadores GP

Ficha de Identificação

ACI

Nome: Índice de adequação às competências individuais

O que mede: O percentual de servidoras(es) que alcançaram média satisfatória no diagnóstico de competências individuais necessárias, de acordo com suas respectivas áreas de trabalho

Polaridade: Quanto maior o indicador melhor

Para que medir: Avaliar a necessidade de desenvolver a capacitação das(os) servidoras(es) nas competências organizacionais necessárias



CODES

(consolidação ASGP)



Bianualmente

(ano não eleitoral)



$$ACI = \frac{TSM}{TSA} * 100$$

TSM: Total de servidoras(es) que alcançaram a média satisfatória

TSA: Total de servidoras(es) avaliadas(os)



Fonte:
Sistema TRE
Competente



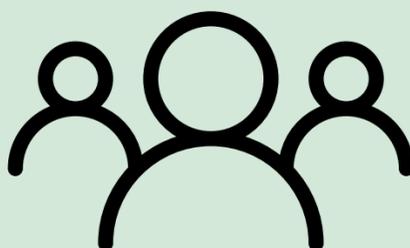
Meta: 70% em 2023 e
80% em 2025
(Situação inicial: sem
medição anterior com os
mesmos critérios)



Vinculações

- » Indicador Estratégico AGP1
- » PEJEPA 21-26: Macrodesafio Estratégico AGP - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
- » Subsistema da GP: Capacitação / Gestão de Desempenho
- » Diretriz da GP: Capacitação e Desenvolvimento
- » Iniciativa Estratégica SGP: Desenvolver as competências das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es) / Instituir programa de sucessão

Obs. Ajuste no Glossário de Indicadores do PEJEPA proposta no Proc. SEI 0002688-89.2023.6.14.8000





Indicadores GP

Ficha de Identificação

LOT-ZE

Nome: Índice de Zonas Eleitorais com lotação adequada

O que mede: O percentual de Cartórios Eleitorais com quantitativo de servidoras(es) adequado ao quantitativo de referência

Polaridade: Quanto maior o indicador melhor

Para que medir: Acompanhar se os Cartórios Eleitorais estão funcionando com a força de trabalho adequada



CODES

(consolidação ASGP)



Anualmente

(Dezembro)



$$\text{LOT-ZE} = \frac{\text{TCA} * 100}{\text{TCE}}$$

TCA: Total de Cartórios Eleitorais com lotação adequada

TCE: Total de Cartórios Eleitorais



Fonte:

SGRH e controles da unidade



Meta:

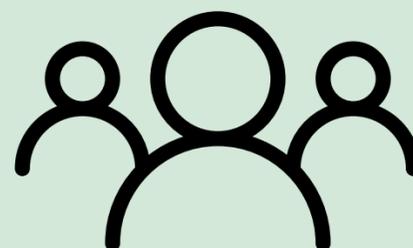
a definir

(Situação inicial: sem medição anterior)



Vinculações

- » PEJEPA 21-26: Macrodesafio Estratégico AGP - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
- » Subsistema da GP: Administração de Pessoal
- » Diretriz da GP: Distribuição da força de trabalho
- » Iniciativa Estratégica SGP: Dimensionar o quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho/ Assegurar o provimento das vagas existentes





Indicadores GP

Ficha de Identificação

LOT-SEC

Nome: Índice de unidades da Secretaria do Tribunal com lotação adequada

O que mede: O percentual de unidades da Secretaria do Tribunal com quantitativo de servidores adequado ao quantitativo de referência de pessoal por unidade organizacional

Polaridade: Quanto maior o indicador melhor

Para que medir: Acompanhar se as unidades da Secretaria do Tribunal estão funcionando com a força de trabalho adequada



CODES

(consolidação ASGP)



Anualmente
(Dezembro)



$$\text{LOT-SEC} = \frac{\text{TUSA} * 100}{\text{TUS}}$$

TUSA: Total de unidades da Secretaria com lotação adequada

TUS: Total de unidades da Secretaria



Fonte:

SGRH e controles da unidade



Meta:

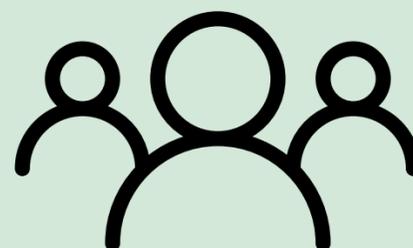
a definir

(Situação inicial: sem medição anterior)



Vinculações

- » PEJEPA 21-26: Macrodesafio Estratégico AGP - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
- » Subsistema da GP: Administração de Pessoal
- » Diretriz da GP: Distribuição da força de trabalho
- » Iniciativa Estratégica SGP: Dimensionar o quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho/ Assegurar o provimento das vagas existentes





Indicadores GP



CAS e CODES
(consolidação ASGP)

Aferição Anual
Medição com periodicidade
definida no PEJEP A 21-26



Ficha de Identificação

AGP2

Nome: Índice de saúde e qualidade de vida no trabalho

O que mede: Mensura a saúde, o grau de satisfação e de engajamento das pessoas da instituição

Polaridade: Quanto maior o indicador melhor

Para que medir: Planejar ações visando à promoção da saúde e qualidade de vida das pessoas



$$AGP2 = \frac{ISCE + PEPS + PQVT}{3}$$

ISCE: indicador (clique aqui para ver)

PEPS: indicador (clique aqui para ver)

PQVT: indicador (clique aqui para ver)



Como medir:
Relação matemática
entre índices



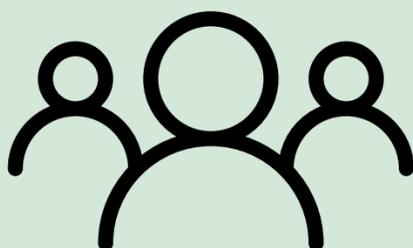
Meta: 65%
(Situação inicial: sem
medição anterior com os
mesmos critérios)



Vinculações

- » PEJEP A 21-26: Macrodesafio Estratégico AGP - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
- » Subsistema da GP: Gestão da qualidade de vida e promoção da saúde
- » Diretriz da GP: Qualidade de vida e saúde / Valorização e motivação
- » Iniciativa Estratégica SGP: Promover a saúde integral / Desenvolver e manter o ambiente de trabalho positivo para o desempenho

Obs. Ajuste no Glossário de Indicadores do PEJEP A proposta no Proc. SEI 0002688-89.2023.6.14.8000





Indicadores GP

Ficha de Identificação

ISCE

Nome: Índice de satisfação dos servidores com o clima organizacional e de engajamento

O que mede: Percepção do corpo funcional quanto aos fatores que causam impacto na motivação e produtividade no trabalho

Polaridade: Quanto maior o indicador melhor

Para que medir: Identificar os impactos gerados pelas ações e projetos estratégicos junto ao corpo funcional, e assim conseguir subsídio para a elaboração do plano de melhoria



CODES
(consolidação ASGP)

Bianualmente
(em anos não eleitorais)

Resultado da Pesquisa de Clima Organizacional e de Engajamento

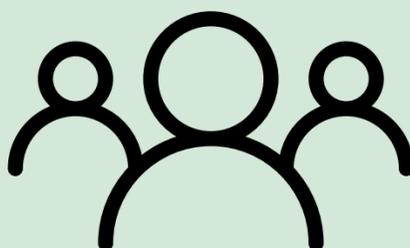
Fonte:
Pesquisa de Clima Organizacional

Meta: 87%
(Situação inicial: 87%)



Vinculações

- » Indicador Estratégico AGP2
- » PEJEP A 21-26: Macrodesafio Estratégico AGP - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
- » Subsistema da GP: Gestão da qualidade de vida e promoção da saúde
- » Diretriz da GP: Valorização e motivação / Qualidade de Vida e Saúde
- » Iniciativa Estratégica SGP: Desenvolver e manter o ambiente de trabalho positivo para o desempenho





Indicadores GP

Ficha de Identificação

PEPS

Nome: Índice de aptidão no PEPS - Programa de Exames Periódicos em Saúde

O que mede: Aptidão de servidores participantes do PEPS, considerando: i) exames em conformidade; ii) ausência de restrições laborais; e iii) ausência de encaminhamento ou desdobramento especializado)

Polaridade: Quanto maior o indicador melhor

Para que medir: Aferir a efetividade do PEPS e das intervenções da área da saúde na melhoria da saúde dos servidores



CAS

(consolidação ASGP)



Anualmente

(fevereiro seguinte ao ano-base)



$$\text{PEPS} = \frac{\text{TSAP} * 100}{\text{TSP}}$$

TSAP: Total de servidores aptos no PEPS

TSP: Total de servidores participantes do PEPS



Fonte:

Relatório do PEPS



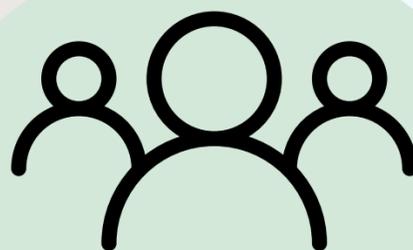
Meta: 80%

(Situação inicial: não há medição anterior com os mesmos critérios)



Vinculações

- » Indicador Estratégico AGP2
- » PEJEP 21-26: Macrodesafio Estratégico AGP - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
- » Subsistema da GP: Gestão da qualidade de vida e promoção da saúde
- » Diretriz da GP: Qualidade de vida e saúde
- » Iniciativa Estratégica SGP: Promover a saúde integral





Indicadores GP



CAS
(consolidação ASGP)



Aferição Anual
(fevereiro seguinte ao ano-base)
Medição a cada evento

Ficha de Identificação

PQVT

Nome: Índice de alcance do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

O que mede: Adesão do público-alvo às ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

Polaridade: Quanto maior o indicador melhor

Para que medir: Avaliar se o programa está alcançando seu público-alvo



$$PQVT = \frac{\sum(TPA/PAA)}{TA} * 100$$

TPA: Total de participantes da ação
PAA: Público-alvo da ação
TA: Total de ações



Fonte:
Relatório de ações
do PQVT

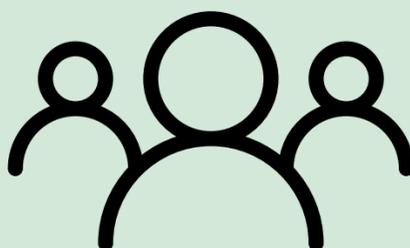


Meta: 25%
(Situação inicial: não há
medição anterior com os
mesmos critérios)



Vinculações

- » Indicador Estratégico AGP2
- » PEJEP 21-26: Macrodesafio Estratégico AGP - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
- » Subsistema da GP: Gestão da qualidade de vida e promoção da saúde
- » Diretriz da GP: Qualidade de vida e saúde
- » Iniciativa Estratégica SGP: Promover a saúde integral





Indicadores GP

Ficha de Identificação

AMS

Nome: Índice de absenteísmo por motivo de saúde

O que mede: Ausências de servidores a suas jornadas normais de trabalho, por motivo de saúde

Polaridade: Quanto menor o indicador melhor

Para que medir: Acompanhar o índice de adoecimento dos servidores, visando a elaboração de políticas de saúde e qualidade de vida



CAS

(consolidação ASGP)



Aferição Anual
Medição Mensal



$$AMS = \frac{(LPF+LPS)*100}{TS*365}$$

LPF: Dias de ausência por motivo de doença em pessoa da família

LPS: Dias de ausência para tratamento da própria saúde, por acidente em serviço ou doença profissional

TS: Total de servidores



Fonte:

SGRH e controles da unidade

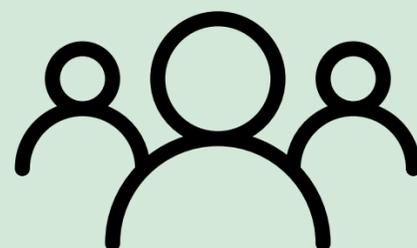


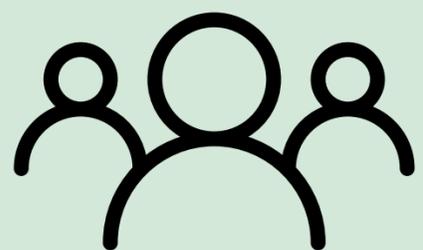
Meta: até 2,5%
(Situação inicial: 1,85 em 2021)



Vinculações

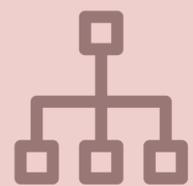
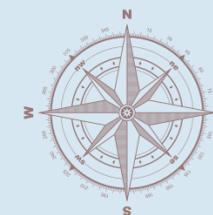
- » PEJEP 21-26: Macrodesafio Estratégico AGP - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas
- » Subsistema da GP: Gestão da qualidade de vida e promoção da saúde
- » Diretriz da GP: Qualidade de vida e saúde
- » Iniciativa Estratégica SGP: Promover a saúde integral





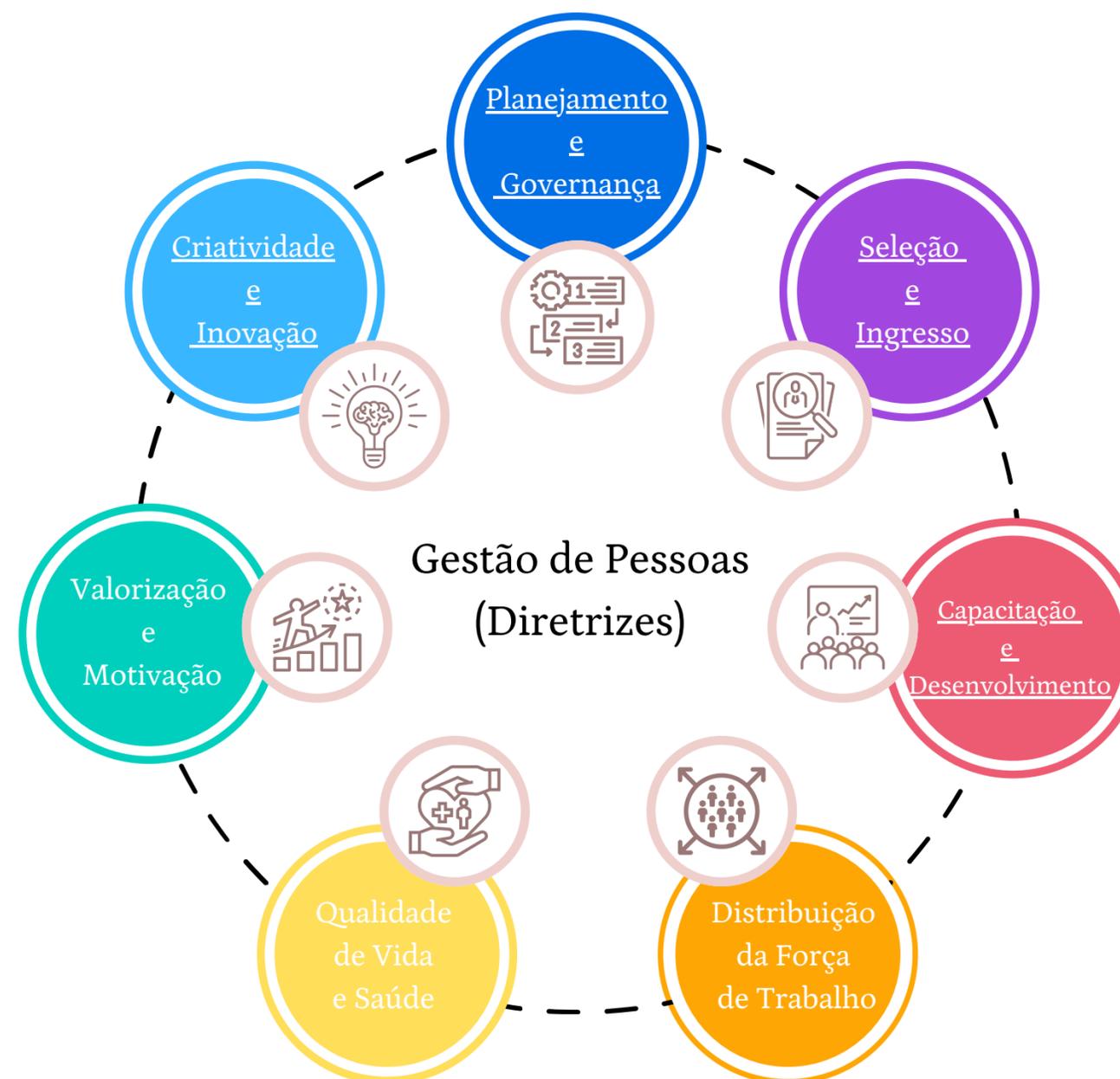
Gestão de Pessoas

Diretrizes*



Subsistemas*

- ✓ Recrutamento e seleção de pessoas
- ✓ Gestão da qualidade de vida e saúde
- ✓ Gestão de benefícios
- ✓ Administração de pessoal
- ✓ Gestão de desempenho
- ✓ Capacitação



* Conforme a Política de Gestão de Pessoas do TRE-PA instituída pela Resolução 5.760/2022

Plano Estratégico da Gestão de Pessoas



2023
2024

Plano Estratégico da Gestão de Pessoas 2023-2024



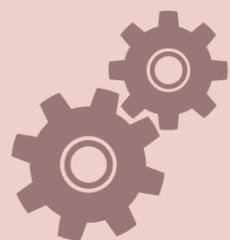
Iniciativas Estratégicas SGP 2023/2024



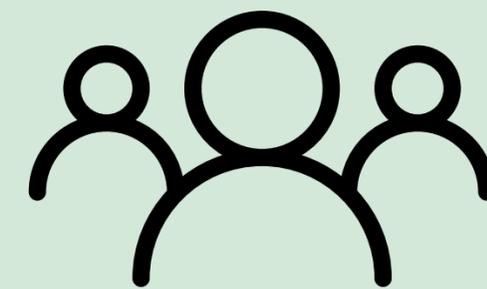
- » Desenvolver as competências das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es)
- » Gerir o desempenho das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es)
- » Dimensionar o quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho
- » Instituir programa de sucessão
- » Assegurar o provimento das vagas existentes (remoção, lotação, retenção)

- » Implementar a gestão do conhecimento na área de Gestão de Pessoas
- » Promover a saúde integral
- » Desenvolver e manter o ambiente de trabalho positivo para o desempenho
- » Aperfeiçoar a gestão de processos e gestão de riscos no âmbito da SGP, com foco na inovação e modernização

9 iniciativas estratégicas
detalhadas em
32 ações estratégicas



Iniciativas Estratégicas SGP



Promover a saúde integral

Contribuir para construção e manutenção de um bem-estar físico, social e mental por meio de ações integradas das diversas dimensões do ser humano no âmbito do Tribunal



Vinculações

- Subsistema da GP: Gestão da qualidade de vida e promoção da saúde

- Diretriz da GP: Promoção da qualidade de vida e saúde

- Indicadores Estratégicos:

AGG1 - Índice de Governança

AGP2 - Índice de Saúde e Qualidade de Vida

PEPS - Índice de Aptidão no PEPS

PQVT - Índice de Alcance do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

AMS - Índice de Absenteísmo por Motivo de Saúde

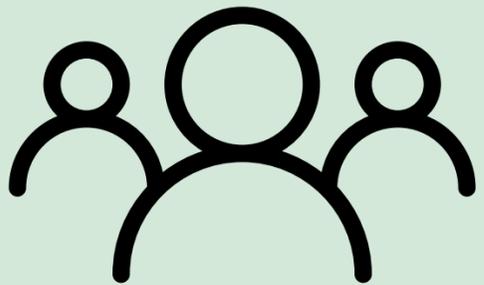


Estratégia

→ Fortalecer o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT, contemplando programas de atenção à saúde e de sustentabilidade

→ Retomar e reformular o “Projeto APOSENTAR”, com ações de preparação para a aposentadoria





Iniciativas Estratégicas SGP



Desenvolver e manter o ambiente de trabalho positivo para o desempenho



Vinculações

- Subsistema da GP: Gestão da qualidade de vida e promoção da saúde 
- Diretrizes da GP:
 - Promoção da qualidade de vida e saúde 
 - Valorização e motivação 
- Indicadores Estratégicos:
 - AGG1 - Índice de Governança
 - AGP2 - Índice de Saúde e Qualidade de Vida
 - ISCE - Índice de satisfação dos servidores com o clima organizacional e de engajamento



Estratégia

- Implantar programa de reconhecimento de pessoas e equipes
- Implantar programa de valorização e integração das(os) servidoras(es) das Zonas Eleitorais
- Realizar estudos para flexibilização do horário de trabalho
- Implantar procedimentos estruturados para identificar os motivos dos pedidos de desligamento e movimentação interna das(os) trabalhadoras(es) da organização
- Realizar o ciclo de pesquisa de clima organizacional
- Elaborar Plano de Melhoria do Clima Organizacional
- Criar o espaço de convivência "Bem-Viver"



 **16** eventos (2023 e 2024)
Participação de servidoras(es) das Zonas Eleitorais

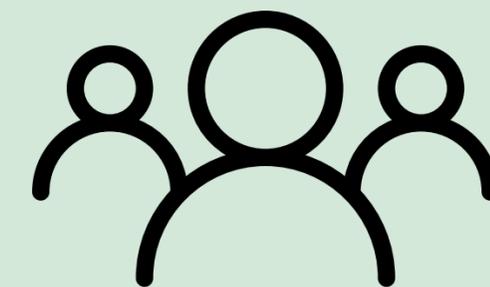
 Espaço em reforma
Previsão de conclusão: 19/12/2024

- Estruturação do procedimento de identificação dos motivos de desligamentos e movimentações internas de servidores:
- Mapeamento dos processos
 - Formulários eletrônicos de entrevistas
 - Relatórios semestrais





Ações realizadas



Desenvolver e manter o ambiente de trabalho positivo para o desempenho



14
eventos
(2023 e 2024)

101 servidoras(es) das
Zonas Eleitorais até out/2024

Estruturação do procedimento de identificação dos motivos de desligamentos e movimentações internas de servidores:



Espaço em
reforma

Previsão de conclusão:
19/12/2024

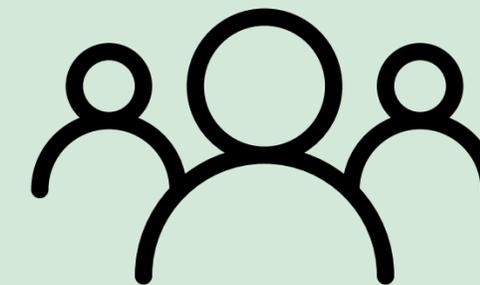
- Mapeamento dos processos
- Formulários eletrônicos de entrevistas
- Relatórios semestrais

Portaria 22.419/2023:
flexibilização do horário de expediente (7h às 17h), observada a nova jornada (6 horas diárias em anos não eleitorais e de jan a abr de anos eleitorais; e 7 horas diárias de mai a dez de anos eleitorais)

- Pesquisa de clima organizacional 2023: índice de satisfação 89%
- Plano de melhoria do clima organizacional: 2023-2025



Iniciativas Estratégicas SGP



Dimensionar o quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho

Vinculações

- Subsistema da GP:
 - Gestão de desempenho 
 - Administração de pessoal 
- Diretriz da GP: Distribuição da força de trabalho 
- Indicador Estratégico: 

Estratégia

- Definir o quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional ou por processo de trabalho
- Realizar avaliação quantitativa e qualitativa de pessoal, de forma a delimitar as necessidades de recursos humanos da área de contratações



- 50 Zonas Eleitorais
- 24 unidades da Secretaria com atribuições vinculadas a processos finalísticos (3 pendentes até 08/11/2024)
- 38 unidades da Secretaria e 9 Zonas Eleitorais como teletrabalhadores (levantamento qualitativo até o final de nov/2024)



Instituir programa de sucessão

Vinculações

- Subsistema da GP: Recrutamento e seleção de pessoas 
- Diretriz da GP: Seleção e ingresso 

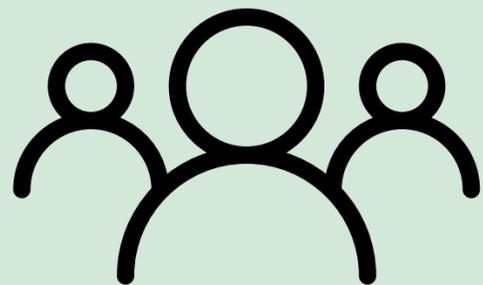
Estratégia

- Identificar as ocupações críticas do Tribunal
- Implantar plano de sucessão para



Identificação de ocupações críticas de 24 unidades da Secretaria com atribuições vinculadas a processos finalísticos (4 pendentes até 08/11/2024)





Iniciativas Estratégicas SGP



Aperfeiçoar a gestão de processos e gestão de riscos no âmbito da SGP, com foco na inovação e modernização



Vinculações

- Subsistema da GP: 
Administração de pessoal
- Diretrizes da GP:
 - Planejamento e Governança 
 - Criatividade e Inovação 
- Indicadores Estratégicos:
AGG1 - Índice de Governança



Estratégia

- Implantar plano de comunicação institucional
- Implementar a gestão de riscos nos processos críticos da SGP
- Aperfeiçoar a gestão de processos da SGP
- Estruturar a gestão do processo de teletrabalho
- Implantar a ferramenta de gestão operacional e financeira das diárias
- Efetivar a implementação do Sistema Gestor de Autoridades
- Ampliar o projeto Papel Zero
- Assentamento Funcional Digital: Implantar ferramenta de gestão dos assentamentos funcionais, migração dos atuais dossiês eletrônicos e do legado (assentamentos físicos)



Estruturação do teletrabalho:

- Nova norma (Portaria 22.027)
- SISTELE - Sistema de Teletrabalho 
- Formulários eletrônicos de avaliação dos objetivos
- Mapeamento do processo de teletrabalho (em elaboração)

Novos formulários padronizados disponíveis no sistema SEI (pedidos mais frequentes)

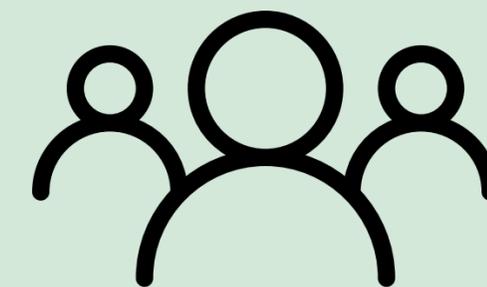
Mapeamento e melhoria de processos:

- Redistribuição
- Ajuste financeiro de requisitados
- Entrevistas de desligamento e movimentação
- Condições especiais de trabalho (em elaboração)

Plano de comunicação da SGP em finalização



Ações realizadas



Aperfeiçoar a gestão de processos e gestão de riscos no âmbito da SGP, com foco na inovação e modernização

Estruturação do teletrabalho:

- Nova norma (Portaria 22.027)
- SISTELE - Sistema de Teletrabalho
- Formulários eletrônicos de avaliação dos objetivos
- Mapeamento do processo de teletrabalho (em elaboração)



Novos formulários padronizados disponíveis no sistema SEI (pedidos mais frequentes)

Mapeamento e melhoria de processos:

- Redistribuição
- Ajuste financeiro de requisitados
- Entrevistas de desligamento e movimentação interna
- Condições especiais de trabalho (em elaboração)

Plano de comunicação da SGP em finalização

Plano de gestão de riscos do DFT aprovado e do PROAS atualizado

Assentamento funcional digital: digitalização dos antigos dossiês funcionais físicos

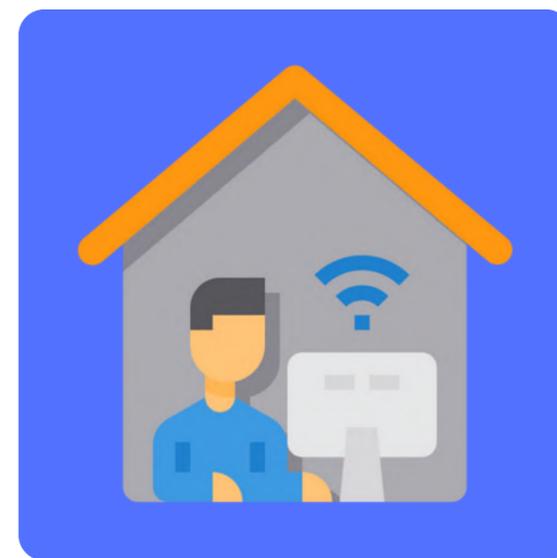
Implantação de ferramenta de gestão operacional e financeira de diárias



Integração de sistemas de gestão de pessoas, a fim de tornar os processos de trabalho mais eficientes, seguros, ágeis e simplificados para os usuários e unidades envolvidas.



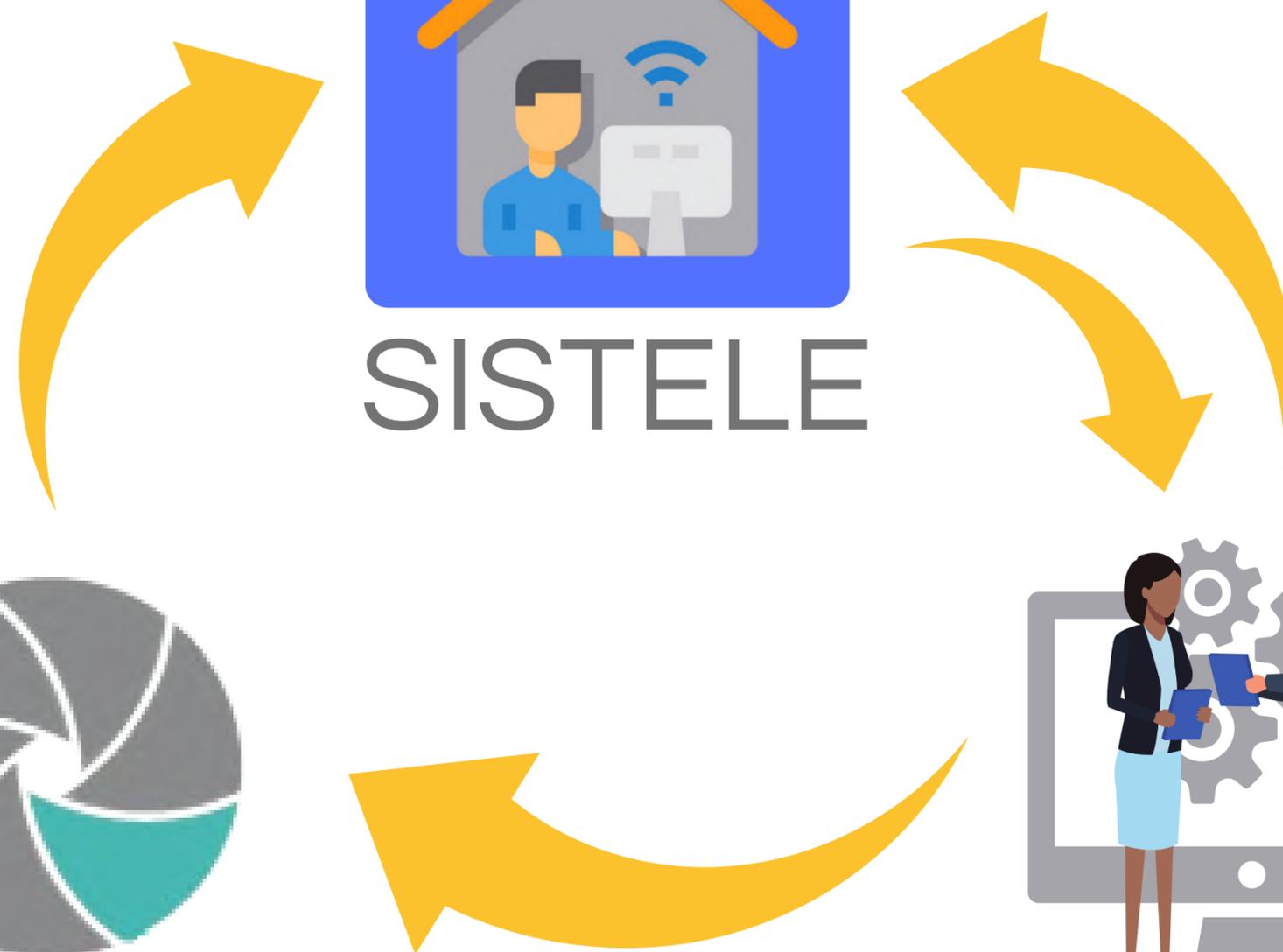
DFT Diário



SISTELE

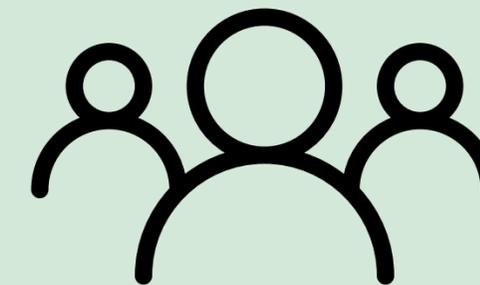


SGRH





Iniciativas Estratégicas SGP



Desenvolver as competências das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es)



Vinculações

• Subsistemas:

- Capacitação
- Gestão de desempenho

• Diretriz: Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas

• Indicadores Estratégicos:



Estratégia

→ Identificar e documentar as lacunas de competências das(os) servidoras(es) e gestoras(es) do Tribunal

→ Elaborar Plano Anual de Capacitação - PAC, com base nas competências

→ Estruturar levantamento para

PACs 2023 e 2024 elaborados com base em ações estratégicas/normativas, competências genéricas, gerenciais e específicas, Grupos e Comissões de Trabalho.



Implementar a gestão do conhecimento na área de Gestão de Pessoas



Vinculações

• Subsistema da GP: Administração de pessoal

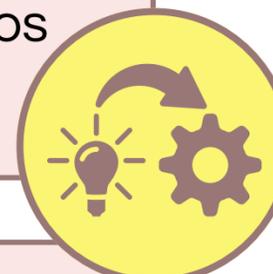
• Diretriz da GP: Planejamento e

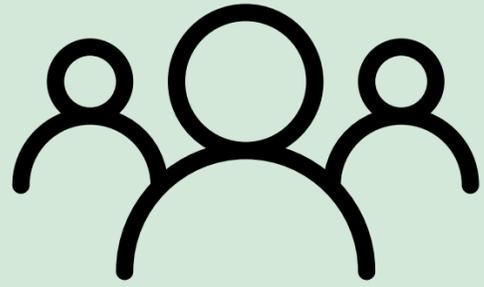


Estratégia

→ Executar processo de gestão do conhecimento, documentando e compartilhando o conhecimento com as pessoas

- Iniciado o mapeamento de processos
- Catálogo de serviços em elaboração
- Iniciada a estruturação de plano de gestão do conhecimento na área de gestão de pessoas





Iniciativas Estratégicas SGP



A implementar



Assegurar o provimento das vagas existentes
(remoção, lotação, retenção)

Vinculações

- Subsistema da GP: Recrutamento e seleção de pessoas 
- Diretriz da GP: Seleção e ingresso 
- Indicadores Estratégicos:
 - AGG1 - Índice de Governança
 - LOT-ZE - Índice de Zonas Eleitorais com lotação adequada
 - LOT-SEC - Índice de unidades da Secretaria do Tribunal com lotação adequada

Estratégia

- Normatizar e implementar processo de escolha das(os) gestoras(es), de acordo com os perfis profissionais previamente definidos e documentados
- Promover estudos para aprimoramentos dos métodos e critérios das seleções externas (concursos públicos e requisição de servidoras(es))
- Reformular o banco de talentos



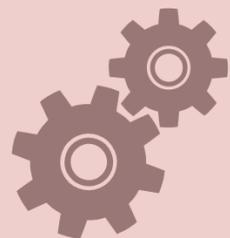
Gerir o desempenho das(os) servidoras(es) e das(os) gestoras(es)

Vinculações

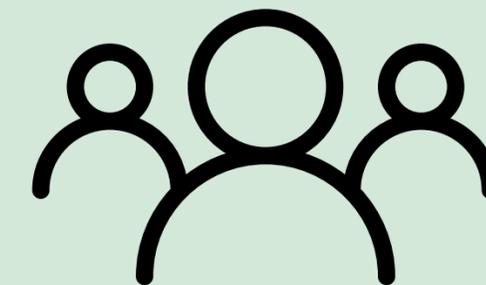
- Subsistema: Gestão de desempenho 
- Diretriz: Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas 
- Indicador Estratégico:
 - AGG1 - Índice de Governança

Estratégia

- Estruturar o processo de avaliação de desempenho individual e gerencial
- Mapear e elaborar o modelo de gestão por competências do macroprocesso de contratações



Outros destaques

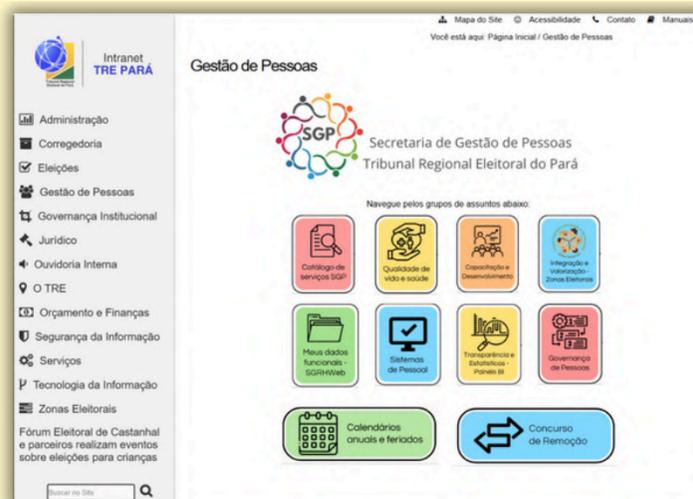


Planos Táticos das 4 Coordenadorias e Assessoria da SGP, disponíveis no menu de Governança da área de Gestão de Pessoas da intranet

Sistema Licenças de Saúde

Resolução TRE-PA 5.808/2024: regulamentação da mediação de conflitos interpessoais e criação de Equipe de Mediação de Conflitos e Conciliação

1º Lugar no 14º Prêmio CIEE - Melhores Programas de Estágio



Sistema SENIOR - Recadastramento de Aposentados e Pensionistas (em homologação)

Automações da Transparência CNJ

Novo portal da Gestão de Pessoas na intranet (estrutura apresentada à COSIS/STI em 01/06/2023)

Catálogo de Serviços da SGP (em elaboração)



Indicadores Estratégicos da Gestão de Pessoas PEJE-PA 2021/2026



Indicadores Estratégicos

AGG1

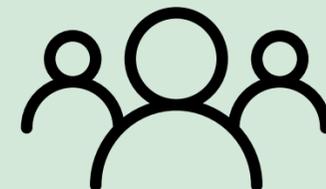
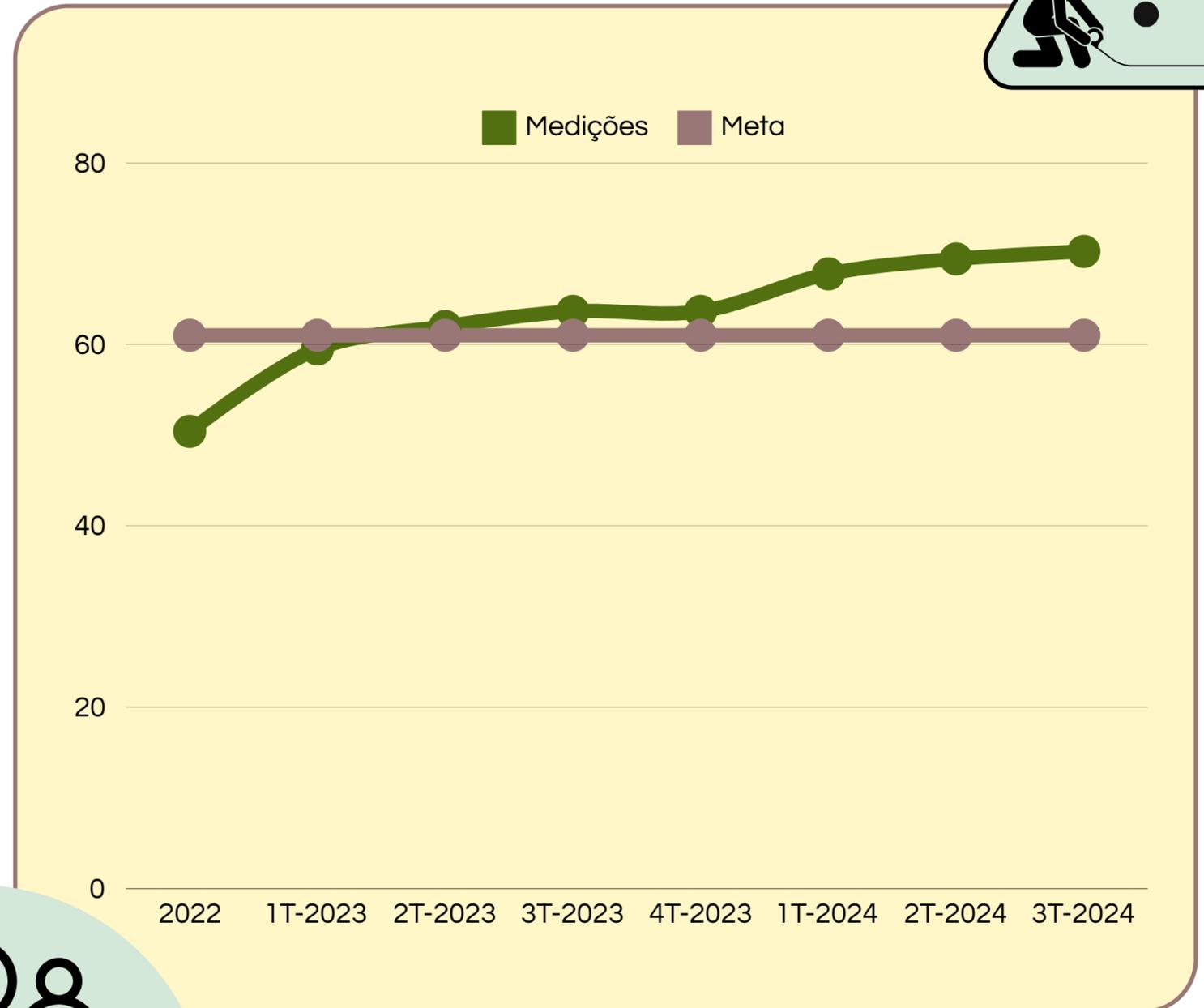
Índice de Governança

AGP1

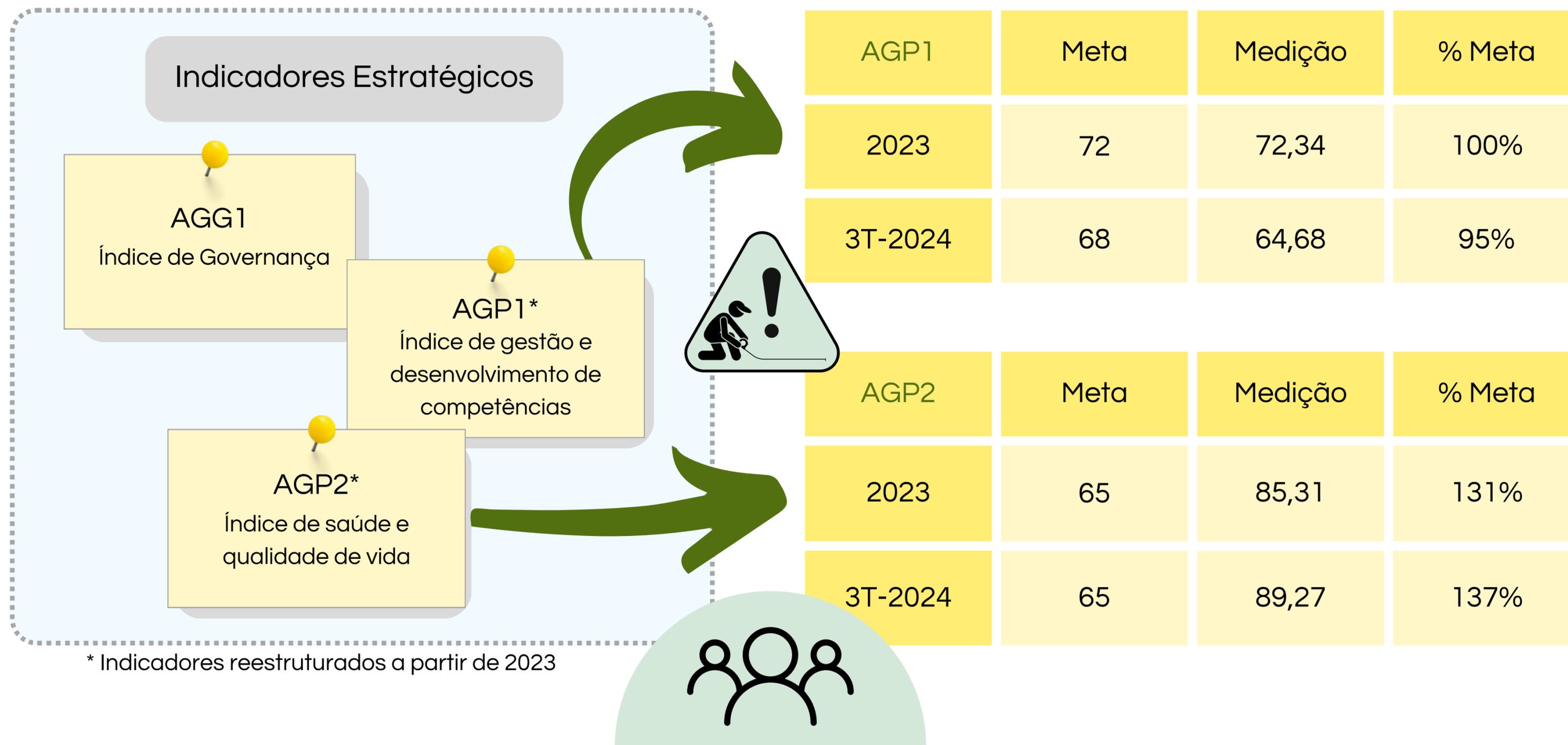
Índice de gestão e desenvolvimento de competências

AGP2

Índice de saúde e qualidade de vida

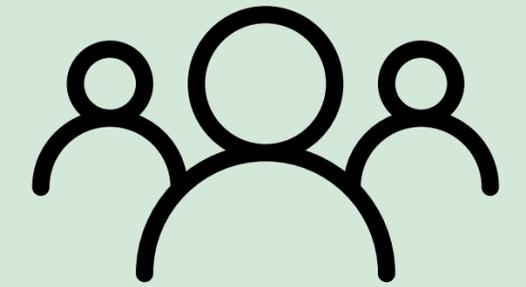


Indicadores Estratégicos da Gestão de Pessoas PEJE-PA 2021/2026





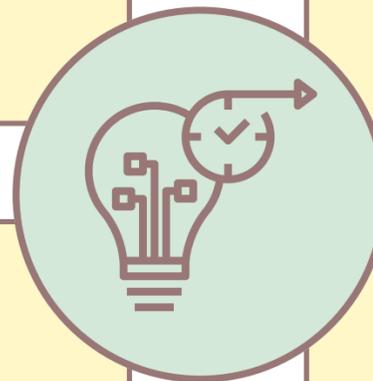
Desafios para o futuro



Governança: da teoria à prática

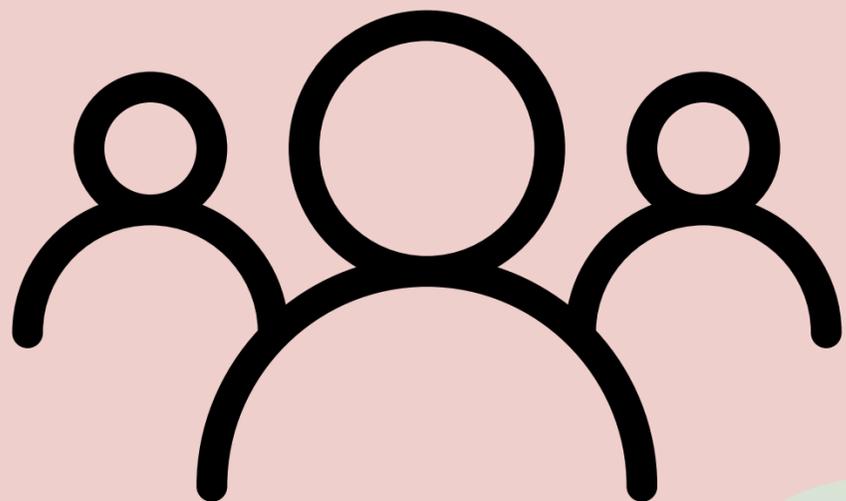
PAC 2025

Alguns segmentos não devem ser objeto de LNT (levantamento de necessidades de treinamento), mas obrigatórios, tais como: recomendações de auditorias, combate ao assédio, participação feminina, integridade, processo de contratação, governança e gestão de aquisições.



Formação de Lideranças,
com os seguintes objetivos:

- Sedimentar os conceitos e a prática de governança nos gestores;
- Capacitação em IA (Inteligência Artificial);
- Estudo de unidade de suporte processual às Zonas Eleitorais (Gabinete virtual? Estrutura independente? Há debates no âmbito das SGPs da Justiça Eleitoral)
 - Fortalecimento do DFT
 - Gestão de conflitos na equipe



Obrigado