



PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS 2025-2026

AGOSTO DE 2025 A AGOSTO 2026



Equipe Técnica Responsável

UNIDADE	RESPONSÁVEL
Coordenadoria de Gestão de Pessoas	Cristiane Melo de Souza Firmino
Seção de Capacitação e Desenvolvimento	Sharlene Lira Sandra de Vasconcelos Agatha Pontes Silva Galgani
Seção de Cadastros Funcionais	Erismar Oliveira de Almeida Suzy Imaculada de Oliveira Lira Leal
Seção de Legislação e Normas	Dulcileide Rebouças de Mesquita Dalacosta
Seção de Assistência à Saúde e Benefícios	Irisnaila Belém Rinauro Souza Santos Junior Washington dos Reis Leite
Seção de Pagamentos	Paulo Roberto Pereira de Souza Almir de Araújo Lima Raimundo Júnior

Apresentação

O Plano Diretor da Coordenadoria de Gestão de Pessoas é previsto na Resolução TRE n. 1.755/2020, artigo 16, inciso IV, e se constitui em uma das ferramentas de desdobramento da estratégia para subsidiar a execução das iniciativas para o biênio 2025-2027.

É instrumento para o apoio para decisão, correspondendo à contribuição das respectivas áreas para a melhoria do desempenho da instituição.

A gestão de pessoas desempenha papel central na consecução dos objetivos institucionais, sendo responsável por promover o desenvolvimento, a valorização e o bem-estar dos servidores, bem como assegurar a conformidade dos processos de pessoal com a legislação vigente.

Este Plano visa consolidar um conjunto de ações estruturadas para aperfeiçoar a gestão de pessoas, com foco na melhoria da qualidade dos serviços, no fortalecimento das competências organizacionais e na promoção de um ambiente de trabalho saudável.

Objetivo Geral

Estabelecer diretrizes, metas e ações para o aprimoramento da gestão de pessoas no TRE/AC, assegurando alinhamento com os objetivos estratégicos institucionais e promovendo o desenvolvimento e valorização dos servidores no biênio 2025-2026.

Estrutura Organizacional e Escopo de Autuação

A Coordenadoria de Gestão de Pessoas (COGEP) é composta por unidades internas responsáveis por atividades específicas relacionadas à gestão de pessoas, dentre as quais:

- Seção de Capacitação e Desenvolvimento
- Seção de Cadastros Funcionais -
- Seção de Legislação e Normas
- Seção de Assistência à Saúde e Benefícios
- Seção de Pagamentos

O escopo do PDGP abrange ações e projetos relacionados a capacitação, gestão de registros funcionais, normatização, assistência e benefícios, pagamento, qualidade de vida e desenvolvimento institucional na área de pessoas.

Elaboração

A elaboração deste Plano tem como base os seguintes documentos:

- Planos Estratégicos Institucional e Setorial;
- Plano de Gestão 2025/2026;
- Demandas internas relacionadas a esta unidade;
- Recomendações dos controles interno e externo.

O referido plano é composto pelos seguintes anexos:

- Anexo I – Portfólio de iniciativas 2025-2026;
- Anexo II – Demandas de contratações 2025-2026;

- Anexo III – Demandas de Capacitação 2025-2026;
- Anexo IV – Demandas de Soluções de TI 2025-2026.

Metodologia

O Plano Diretor de Gestão de Pessoas foi elaborado em duas etapas, quais sejam, a Preparação e a Construção.

A preparação parte do trabalho de organização para construir referido Plano. Nesta fase, foram analisados:

- a) Portfólio de iniciativas que constam do Plano de Diretriz 2025-2027;
- b) Demandas de capacitação, contratação e soluções de TI para atender as iniciativas priorizadas no Plano de Diretriz 2025-2027;
- c) Resoluções do CNJ e acórdãos do TCU, com exigências a serem cumpridas no biênio em referências, acaso não constem do Plano de Diretriz em vigor;
- d) Recomendações dos órgãos de controles internos e externos, se ainda não previstas no Plano de Diretriz 2025-2027.

A **Construção** abrange informações atinentes às diretrizes e princípios norteadores das ações da área e a elaboração de seus anexos, que passa pelo levantamento de necessidades de contratações e aquisições, capacitações e soluções de TI relacionadas à gestão de pessoas, dando origem aos seguintes itens:

- a) **Portfólio de Iniciativas 2025-2026 de Gestão de Pessoas** – realizado a partir das demandas existentes no Plano de Diretrizes 2023-2025, além de outras demandas relacionadas a área.

- b) **Demandas de Contratações 2025-2026** – contratações e aquisições necessárias para que a unidade possa viabilizar a execução das iniciativas previstas;
- c) **Demandas de Capacitação 2025-2026** – eventos necessários para capacitar a equipe de trabalho responsável pela execução das iniciativas estabelecidas para esta unidade;
- d) **Demandas de Soluções de TI 2025-2026** – soluções de tecnologia necessárias para implementação do portfólio de iniciativas a cargo da unidade.

Monitoramento e Avaliação

O acompanhamento do PDGP ocorrerá por meio de reuniões periódicas da equipe da COGEP e relatórios de execução, observando-se os indicadores e metas estabelecidos. A cada semestre será realizada avaliação do andamento das ações e, quando necessário, serão propostas revisões para adequação do Plano às demandas institucionais.

Diretrizes das Alta Administração

Para a elaboração deste Plano Diretor, foram estabelecidas as seguintes diretrizes/premissas:

D1	Alinhamento à Estratégia do Poder Judiciário, aprovada pela Resolução CNJ n. 325/20.
D2	Alinhamento à Estratégia Institucional do TRE-AC 2021-2026.
D3	Vinculação aos indicadores, metas e iniciativas aos objetivos estratégicos estabelecidos.

Anexo I – Portfólio de Iniciativas de Gestão de Pessoas para o Biênio 2025-2026

	Indicador Estratégico		INICIATIVA ESTRATÉGICA
7. Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	IE19 - Índice de absenteísmo-doença		Elaborar e executar plano de ação para tratar e prevenir as doenças mais frequentes identificadas na medição do ano anterior.
7. Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	EI20 - Percentual da força de trabalho total participante de ações de qualidade de vida no trabalho - PRQV		Executar as ações previstas no plano de promoção a saúde e qualidade de vida no trabalho.
7. Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	IE21 - Índice de unidades gerenciais com competência mapeados		Mapear as competências de 2% das unidades do Tribunal. Ações repriorizadas para 2026.
7. Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	IE22 - Índice de capacitação de servidores		Executar os cursos previstos no plano anual de capacitação e os de cumprimento obrigatório de gestores e de agentes de segurança estabelecidos pela Lei 11.416/2006.
7. Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	IE23 - Índice de maturidade de governança em gestão de pessoas (requisitos exigidos pelo TCU)		Elaborar plano de ações para aprimoramento dos itens de gestão de pessoas previstos no questionário de governança do TCU

ANO	PERIODICIDADE	PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR ESTRATÉGICO	PROJETOS/INICIATIVAS/AÇÕES	UNIDADE	POLARIDADE
2026	Anualmente	APRENDIZAGEM E CRESCIMENTO	7. Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	IE19 - Índice de Absenteísmo - Doença	Elaborar e executar plano de ação para tratar e prevenir as doenças mais frequentes identificadas na medição do ano anterior.	COGEP	Quanto menor melhor
2026	Anualmente	APRENDIZAGEM E CRESCIMENTO	7. Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	IE20 - Percentual da Força de Trabalho Total Participante de Ações de Qualidade de Vida no Trabalho - PRQV	Executar as ações previstas no plano de promoção a saúde e qualidade de vida no trabalho.	COGEP	Quanto maior melhor
2026	Anualmente	APRENDIZAGEM E CRESCIMENTO	7. Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	IE21 - Índice de Unidades Gerenciais com Competências Mapeadas	Mapear as competências de 2% das unidades do Tribunal. Ações repriorizadas para 2024.	COGEP	Quanto maior melhor
2026	Anualmente	APRENDIZAGEM E CRESCIMENTO	7. Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	IE22 - Índice de Capacitação de Servidores	Executar os cursos previstos no plano anual de capacitação e os de cumprimento obrigatório de gestores e de agentes de segurança estabelecidos pela Lei 11.416/2006.	COGEP	Quanto maior melhor

Anexo II – Previsão de Contratações de Gestão de Pessoas para 2025-2026

Curso	Indicador	Custo estimado
Contratação de empresas especializadas para atender às demandas de treinamento constantes do PAC 2025 e 2026.	IE24	316.000,00
Serviço de psicologia ginástica laboral	IE24	30.000,00

Anexo III – Previsão de Capacitação de Gestão de Pessoas para o biênio 2025-2026

Curso	Indicador	Custo estimado
Atualização de normas de pessoal	IE24	60.000,00

* Como se trata de previsão, outras demandas, acaso necessárias, poderão ser inseridas em capacitação.

Anexo IV – Demanda de Soluções de TI para o biênio 2025-2026 de Gestão de Pessoas

- Implantação do sistema SISMAG, sistema de controle de magistrados, que já foi efetivado. Não há custo financeiro para o Tribunal.