



**PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS
DA JUSTIÇA ELEITORAL DO ACRE**

2019 -2020

RIO BRANCO, FEVEREIRO/2019

**COMPOSIÇÃO DO PLENO DO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ACRE**

Desembargadora *Regina Célia Ferrari Longuini*
Presidente

Desembargador *Elcio Sabo Mendes Júnior*
Vice-Presidente

Juíza *Olívia Maria Ribeiro*
Corregedora

Juiz *Marcelo Badaró Duarte*
Membro e Diretor da Escola Judiciária Eleitoral

Juiz *Herley da Luz Brasil*
Membro

Juiz *Marcos Antônio Santiago Motta*
Membro

Juiz *Armando Dantas do Nascimento Júnior*
Membro

Doutor *Fernando José Piazenksi*
Procurador Regional Eleitoral

COMITÊ ESTRATÉGICO

Desembargadora *Regina Célia Ferrari Longuini*
Presidente

Desembargador *Elcio Sabo Mendes Júnior*
Vice-Presidente

Doutora *Olívia Maria Alves Ribeiro*
Corregedora Regional Eleitoral

Doutor *Marcelo Badaró Duarte*
Diretor da Escola Judiciária Eleitoral

Doutor *Anastácio Lima de Menezes Filho*
Juiz Eleitoral Presidente do Comitê de Priorização do 1º Grau

Carlos Venícius Ferreira Ribeiro
Diretor-Geral

COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Valéria Assis Lima – COGEP
Altamiro Dantas Cruz – SELEG
Cristiane Melo de Souza Firmino – SEDES
Erismar Oliveira de Almeida – SECARF
Francisco das Chagas Monteiro de Santana – SASBEN
Paulo Roberto Pereira de Souza – SEPAG

SERVIDORES COLABORADORES

Agatha Pontes Silva Galgani
Almir de Araújo Lima
Maria Aparecida Ferreira de Sousa Muñoz
Michela Albuquerque Paes
Rinauro Souza Santos Júnior
Sharlene Lira Sandra de Vasconcelos
Washington dos Reis Leite

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	6
1. ELEMENTOS PARA ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	7
1.1 Direcionamentos de Órgãos Externos	7
1.2 Vinculação ao Plano Estratégico da Justiça Eleitoral do Acre.....	9
1.3 Diagnóstico de Clima Organizacional	11
1.4 Pesquisa sobre Direcionadores Estratégicos	12
2. METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	13
3. ESTRUTURA DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	15
3.1 Direcionadores Estratégicos	15
3.2 Mapa Estratégico	16
3.3 Objetivos e Indicadores	17
4. MATRIZ DE CORRELAÇÃO	23

CONTROLE DE VERSÕES

Data	Alteração	Efetuada	Revisada	Validada
02/2019	Versão inicial	COGEP	ASPLAN	

A Justiça Eleitoral do Acre inicia, no exercício de 2019, a utilização do instrumento que define o direcionamento estratégico da área de pessoas nos próximos dois anos. Trata-se do Plano Estratégico de Pessoas (PEP), que contém a Missão (para que existimos, o que somos ou deveríamos ser), a Visão para 2020 (onde queremos chegar), os Valores (princípios norteadores), os Objetivos a serem perseguidos e os Indicadores e Metas que servirão para mensurar os resultados pretendidos para o período.

O planejamento estratégico na área de gestão de pessoas é um caminho necessário para que o desenvolvimento do capital intelectual possa agregar valor ao órgão, aprimorando os serviços para o seu público interno e oferecendo uma prestação jurisdicional mais célere e de qualidade para a sociedade.

O processo de concepção do PEP 2019/2020 no âmbito do TRE/AC contou com a participação dos gestores e demais servidores da Coordenadoria de Gestão de Pessoas e com a valiosa contribuição da ASPLAN, a quem compete promover a cultura de planejamento estratégico no órgão. Como principais indutores destacam-se o Plano Estratégico da Justiça Eleitoral do Acre (PEJEAC) 2015/2020 e os direcionamentos e recomendações dos órgãos de controle, que vêm, nos últimos anos, reconhecendo a importância estratégica da área de gestão de pessoas para o sucesso das instituições. Como desdobramento do PEP 2019/2020, tem-se o Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP), ao final do documento, contendo as principais ações e projetos necessários ao alcance dos objetivos estratégicos nele definidos, incluindo os respectivos períodos e responsáveis.

Uma vez introduzida a cultura de planejamento estratégico na área de gestão de pessoas, far-se-á necessária a adoção de práticas gerenciais que permitam acompanhar a execução das ações e projetos, nos níveis tático e operacional, de forma a garantir o alcance dos resultados planejados, mediante a mensuração periódica dos indicadores definidos.

Assim, a Justiça Eleitoral do Acre empreende mais um avanço na gestão focada em resultados e na satisfação de novas demandas (internas e externas), comprometendo-se com a efetividade e a transparência da gestão de pessoas e reconhecendo o capital humano como o principal recurso que a instituição dispõe para o alcance de seus objetivos.

1. ELEMENTOS PARA ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

1.1 DIRECIONAMENTOS DE ÓRGÃOS EXTERNOS

A área de gestão de pessoas tem recebido atenção crescente por parte dos órgãos direcionadores e de controle, o que se verifica a partir de normas que estabelecem, pormenorizadamente, a atuação dos órgãos vinculados. A fim de manter a observância a referidos regramentos, foram levantadas as principais orientações deles decorrentes, as quais serão abrangidas neste Plano. Para tanto, foram consultados os normativos que seguem.

1.1.1 – TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU)

Acórdão TCU n. 3.023/2013: contém recomendações objetivando melhorias na governança e gestão de pessoas nos órgãos da Administração Pública Federal, as quais são resultantes do levantamento realizado (Perfil GovPessoas 2013) sobre a governança e gestão de pessoas na Administração Pública Federal, que revelou deficiências significativas na área.

Nesse contexto, a avaliação deste TRE/AC, no questionário específico do TCU, embasou a construção deste PEP, ressaltando que o IGovPessoas do TCU (Índice de Governança de Pessoas) corresponde a um dos indicadores do Plano Estratégico da Justiça Eleitoral do Acre (PEJEAC) 2015-2020.

Alguns itens do questionário referido apontam tendências de boas práticas de gestão de pessoas, as quais contemplam, na maioria dos seus itens de avaliação, o modelo de gestão por competências.

De tal acórdão constam, ainda, determinações e recomendações aos órgãos superiores, a fim de promover maior comprometimento da Alta Administração com a eficiência, efetividade e transparência da gestão de pessoas, de sorte que o esforço laborativo possa ser melhor alocado para a produção efetiva de resultados mais significativos para a sociedade.

1.1.2 – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)

- ✓ Resolução CNJ n. 192/2014: institui a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário.
- ✓ Resolução CNJ n. 194/2014: institui a Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição e objetiva desenvolver, em caráter permanente,

iniciativas voltadas ao aperfeiçoamento da qualidade, da celeridade, da eficiência e da efetividade dos serviços judiciários da primeira instância dos tribunais brasileiros.

- ✓ Resolução CNJ n. 198/2014: dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e objetiva instituir a Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2015/2020.
- ✓ Resolução CNJ n. 207/2015: institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário e objetiva definir princípios, diretrizes, estratégias e parâmetros para implementação, em caráter permanente, de programas, projetos e ações institucionais voltados para a promoção e preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores. Essa norma impulsiona a atuação voltada a coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial em saúde, promoção, prevenção e vigilância em saúde de magistrados e servidores, fomentando a construção e a manutenção de meio ambiente de trabalho seguro e saudável e, assim, assegurar o alcance dos propósitos estabelecidos no Plano Estratégico do Poder Judiciário.
- ✓ Resolução CNJ n. 219/2016: dispõe sobre a distribuição e a movimentação de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo graus.
- ✓ Resolução CNJ n. 227/2016: regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e estabelece que as atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas nesta Resolução.
- ✓ Resolução CNJ n. 240/2016: dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário.

1.1.3 – TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (TSE)

- ✓ Resolução TSE n. 22.572/2007: dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral e dá outras providências.
- ✓ Resolução TSE n. 22.582/2007: dispõe sobre o desenvolvimento nas carreiras dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo dos quadros de pessoal dos Tribunais Eleitorais e dá outras providências.
- ✓ Resolução TSE n. 23.380/2012: dispõe sobre o Adicional de Qualificação no âmbito da Justiça Eleitoral.
- ✓ Resolução TSE n. 23.439/2015: dispõe sobre a Estratégia do Tribunal Superior Eleitoral 2015-2020.

1.1.4 - OUTROS

Além das normas elencadas acima, foram consultados o Guia de Gestão por Competências no Poder Judiciário - CNJ/2016 e o Caderno de Orientação Gestão por Competências na Justiça Eleitoral - Segmento Competências Gerenciais - TSE/2013.

Da mesma forma, a Portaria Conjunta STF, CNJ, STJ, CJF, TST, CSJT, STM, TJDFT n. 3/2007, que regulamenta alguns dispositivos da Lei n. 11.416/2006 sobre Ingresso e Enquadramento, Ocupação de Função Comissionada e Cargo em Comissão, Programa Permanente de Capacitação e Remoção.

Não menos importantes, também foram considerados os normativos internos relacionados ao tema, a exemplo do Código de Ética (Resolução TRE/AC n. 1.691/2014), Plano Anual de Capacitação (Portaria TRE/AC n. 42/2018 - PRESI) e Programa de Estágio (Resoluções TRE/AC n.s 1.334/2009 e 1.699/2015).

1.2 VINCULAÇÃO AO PLANO ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA ELEITORAL DO ACRE

O Planejamento Estratégico da Justiça Eleitoral do Acre (PEJEAC) 2015-2020, instituído pela Resolução TRE/AC n. 1.695/15, está alinhado ao Planejamento Estratégico Nacional do Poder Judiciário, estabelecido pelo Conselho Nacional de Justiça para o período 2015-2020, por meio da Resolução CNJ n. 198/2014. Com o alinhamento estratégico nacional todos os tribunais da Justiça Eleitoral assumiram os 8 macrodesafios aplicáveis ao segmento.

Especificamente em relação à atuação da área de gestão de pessoas, o macrodesafio “Melhoria da Gestão de Pessoas” foi definido pelo CNJ na forma da redação seguinte:

Melhoria da Gestão de Pessoas: Refere-se a políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital humano nos órgãos do Poder Judiciário. Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados; à valorização dos colaboradores; à humanização nas relações de trabalho; ao estabelecimento de sistemas de recompensas, à modernização das carreiras e à adequada distribuição da força de trabalho.

A condução estratégica do TRE/AC, no período 2015-2020, contemplou em seu PEJEAC as diretrizes estabelecidas pelo CNJ, incluindo aquelas relacionadas à gestão de pessoas, ao estabelecer o objetivo estratégico “Melhoria da Gestão de Pessoas”.

Conforme prevê a Resolução TRE/AC n. 1.695/2015, que institui o PEJEAC 2015/2020, o PEP consiste, no nível tático, no plano para o gerenciamento das ações específicas da área, necessário à implantação da estratégia do órgão como um todo, para o período referido.

Nesse sentido, o PEP 2019/2020 foi elaborado em consonância com o PEJEAC 2015/2020, consistindo essencialmente no desdobramento da estratégia institucional para a temática de pessoas. A sua construção é derivada do **objetivo estratégico** “*Melhoria da gestão de pessoas*”, guardando sintonia, também, com as **iniciativas estratégicas** e com os **indicadores** pertinentes à área de pessoal. A seguir, o conteúdo do PEJEAC 2015-2020 referente ao tema (iniciativas e indicadores).

PERSPECTIVA: Recursos

OBJETIVO ESTRATÉGICO: *Melhoria da Gestão de Pessoas*

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS 2015/ 2020 – PEJEAC

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Melhoria da gestão de pessoas	<ul style="list-style-type: none">1. Elaborar o plano estratégico de gestão de pessoas (Plano Diretor 2017/2019).2. Capacitar os servidores acerca do tema gestão por competências (Plano Diretor 2017/2019).3. Implantar modelo de gestão por competências (PEJE e Plano Diretor 2017/2019).4. Elaborar plano estratégico de capacitação (Plano Diretor 2017/2019).5. Elaborar plano anual de capacitação 2019 (Plano Diretor 2017/2019).6. Implementar instrutoria interna (PEJE e Plano Diretor 2017/2019).7. Instituir o teletrabalho (Plano Diretor 2017/2019).8. Realizar pesquisa de clima organizacional (Plano Diretor 2017/2019).9. Elaborar plano de ação para corrigir os pontos críticos identificados na pesquisa de clima organizacional (Plano Diretor 2017/2019).10. Elaborar plano de qualidade de vida no trabalho (Plano Diretor 2017/2019).11. Elaborar plano de promoção à saúde 2018/2019 (Plano Diretor 2017/2019).12. Instituir política de reconhecimento por desempenho (PEJE).

INDICADORES ESTRATÉGICOS E DE APOIO EM GESTÃO DE PESSOAS - PEJEAC

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES ESTRATÉGICOS	INDICADORES DE APOIO
Melhoria da gestão de pessoas	IE13 - Índice de governança e gestão de pessoas	IA20 - Índice de maturidade de governança em gestão de pessoas (requisitos exigidos pelo TCU). IA21 - Índice de unidades gerenciais com competências mapeadas. IA22 - Índice de servidores capacitados no 1º Grau. IA23 - Índice de servidores capacitados no 2º Grau. IA24 - Índice de promoção à saúde.

1.3 DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

O índice de satisfação geral na pesquisa de clima organizacional 2017 foi de 78,89%. De seis dimensões investigadas, quatro apresentaram avaliação muito favorável, destacadas em **verde**, e duas mostraram índice de insatisfação acima de vinte por cento, em **vermelho**.

Percentual de respostas satisfatórias e insatisfatórias por dimensão

DIMENSÃO	SATISFAÇÃO (%)	INSATISFAÇÃO (%)
1. Identidade com a JE (comprometimento)	90,3%	8,26%
2. O trabalho em si/relação com o trabalho	84,36%	13,45%
3. Liderança	83,95%	12,76%
4. Relacionamento interpessoal	80,91%	17,91%
5. Comunicação interna	77,9%	21,24%
6. Reconhecimento	55,97%	38,87%
Média geral	78,89	18,74

Verde: pontos fortes

Vermelho: pontos fracos

A dimensão *Reconhecimento*, seguida por *Comunicação Interna*, apresentaram índices de insatisfação preocupantes, sendo necessária a inclusão, neste PEP, de ações corretivas.

No caso da comunicação interna, consta do plano de ação destinado à correção dos pontos críticos apontados na pesquisa de clima, a instituição de plano de comunicação, em fase de elaboração.

A questão relacionada ao reconhecimento, por sua vez, será tratada por ocasião da implementação do modelo de gestão por competências.

1.4 PESQUISA SOBRE DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS

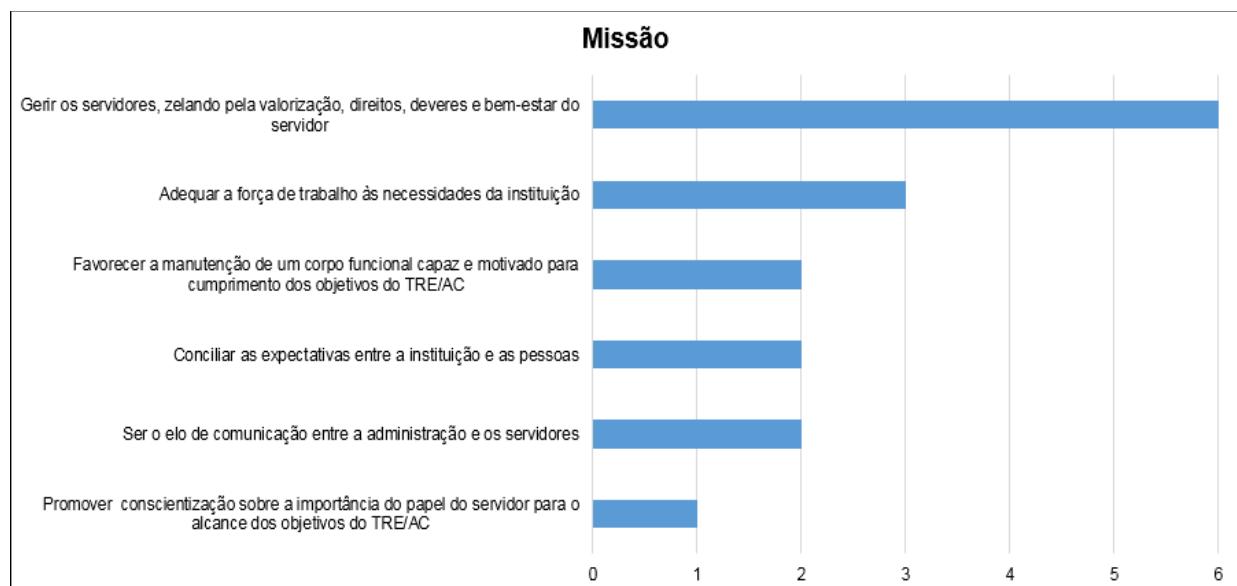
Visando à definição dos direcionadores estratégicos Missão, Visão e Valores, foi aplicada pesquisa de opinião junto aos integrantes da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, oportunizando a construção participativa do planejamento.

Participaram da pesquisa dez servidores, correspondendo a 83% do total de pessoal da unidade. A consulta consistiu em três questões para definição da Missão, Visão e Valores.

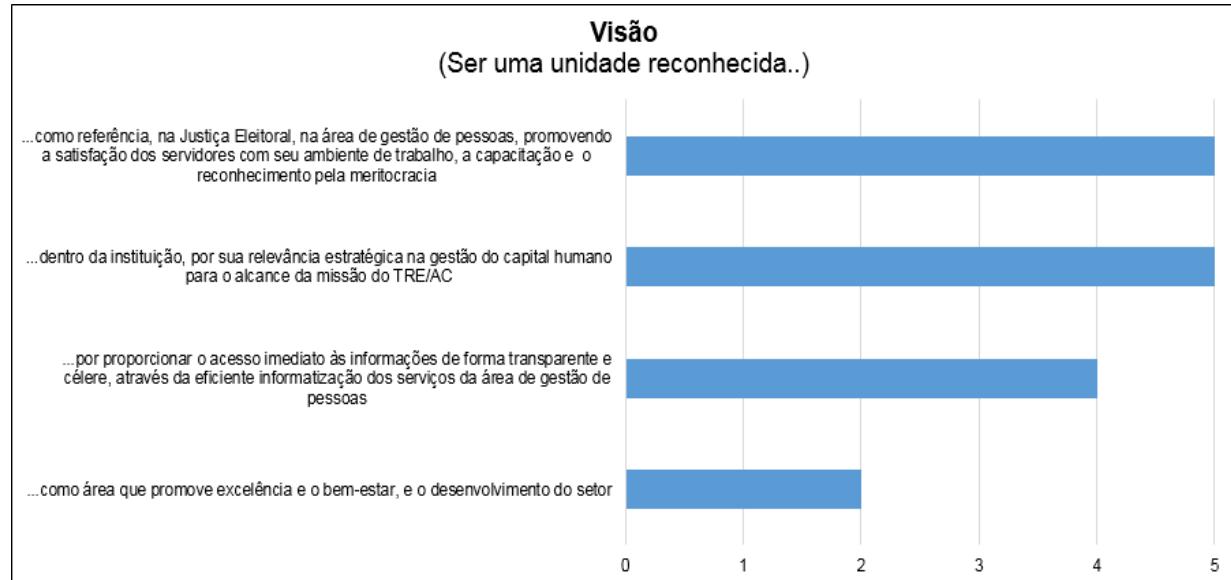
A Missão e a Visão foram definidas a partir das alternativas mais votadas pelos servidores participantes. Já a definição dos Valores correspondeu aos seis itens mais pontuados na pesquisa.

A seguir, os resultados da pesquisa, sob a forma de gráficos, que representam a quantidade, em percentual, das marcações recebidas, por alternativa:

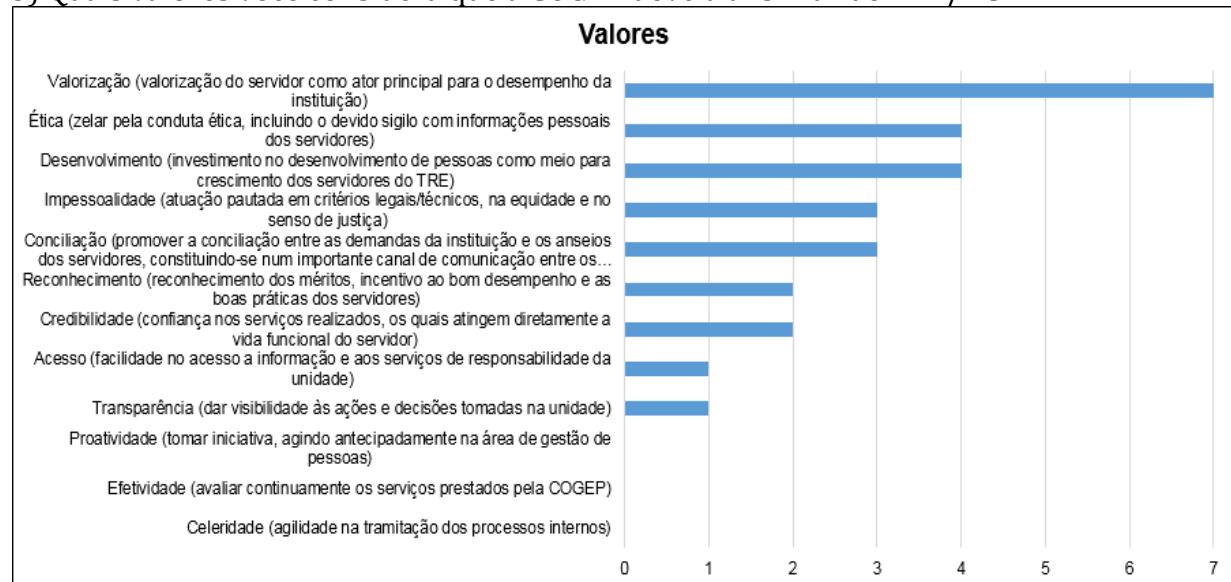
1) Em sua opinião, qual deveria ser a razão de existir da COGEP? Você deverá marcar 2 alternativas dentre as relacionadas abaixo.



2) O que você gostaria que a COGEP representasse para o TRE/AC em 2020?



3) Quais valores você considera que a COGEP deve transmitir ao TRE/AC?



2. METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

A elaboração do PEP 2019/2020 foi conduzida pela COGEP, em conjunto com a Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica, em reuniões com a participação, da titular da unidade, dos Chefes de Seção e de integrante daquela Assessoria, de acordo com os temas tratados. Ao grupo coube a transformação de demandas do ambiente externo e interno em um plano composto por direcionadores estratégicos, objetivos, metas e indicadores.

Do ponto de vista metodológico, a elaboração deste PEP consistiu no desdobramento do PEJEAC 2015/2020, tomando o objetivo estratégico de *Melhoria da gestão de pessoas* como principal referência, juntamente com as iniciativas estratégicas revistas no plano institucional. A metodologia utilizada foi o *Balanced Scorecard* (BSC)¹ com adaptação nas perspectivas propostas pelo referido modelo e a criação de indicadores de desempenho atrelados aos objetivos definidos, de modo a compreenderem Missão, Visão e Valores.

Para contemplar as exigências do cenário externo, foram incorporadas diretrizes nacionais voltadas para a gestão de pessoas, extraídas primordialmente de normas do CNJ e TCU, acerca da melhoria da gestão e governança de pessoas. Como exemplos, podem ser citados o modelo de gestão de pessoas por competências, a promoção da saúde no ambiente de trabalho, o investimento em desenvolvimento de servidores, dentre outros.

Considerando que os maiores interessados do PEP são os servidores, foram incorporados os resultados da pesquisa de clima organizacional, que contribuiu fornecendo informações, do ponto de vista comportamental, acerca da percepção do público interno sobre o trabalho da Justiça Eleitoral do Acre.

Pelo descrito acima, vislumbra-se que este documento procurou integrar os principais elementos e diretrizes apontados pelas diversas fontes de informação observadas no processo de construção.

Os objetivos e metas foram definidos de modo que o planejamento estratégico possa cumprir uma de suas finalidades essenciais, que é ser um instrumento para guiar a mudança de uma situação no presente para uma posição futura, que confira melhores condições para que a instituição cumpra seu propósito expresso na sua missão. Nesse contexto, o mapa estratégico desenhado condensa o que é, simultaneamente, necessário, desafiador e possível de ser realizado dentro do período compreendido entre 2019 e 2020, almejando melhorias na força de trabalho e, por conseguinte, a melhoria do desempenho institucional.

¹ O *Balanced Scorecard* (BSC) (em tradução literal “Indicadores Balanceados de Desempenho”) além de ser um sistema de mensuração do desempenho, também é concebido como “um sistema gerencial abrangente e integrado que liga a formulação e o planejamento da estratégia com a execução” (KAPLAN, D. e NORTON, R.) **A execução premium:** a obtenção de vantagem competitiva através do vínculo da estratégia com as operações de negócio. (Rio de Janeiro, Elsevier, 2008, p. 8).

3. ESTRUTURA DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

3.1 DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS

Os direcionadores estratégicos Missão, Visão para 2020 e Valores definidos são:

Missão: Gerir os servidores, zelando por sua valorização, direitos, deveres e bem-estar.

Visão: Ser uma unidade reconhecida como referência, na Justiça Eleitoral, na área de gestão de pessoas, promovendo a satisfação dos servidores com seu ambiente de trabalho, a capacitação e o reconhecimento pela meritocracia.

Valores (Princípios norteadores):

- ✓ Valorização - valorização do servidor como ator principal para o desempenho da Instituição.
- ✓ Ética - zelar pela conduta ética, incluindo o devido sigilo com informações pessoais dos servidores.
- ✓ Desenvolvimento - investimento no desenvolvimento de pessoas como meio para crescimento dos servidores.
- ✓ Impessoalidade - atuação pautada em critérios legais/técnicos, na equidade e no senso de justiça.
- ✓ Conciliação - promover a conciliação entre as demandas da instituição e os anseios dos servidores, constituindo-se num importante canal de comunicação entre os dois.
- ✓ Reconhecimento - reconhecimento dos méritos, incentivo ao bom desempenho e às boas práticas dos servidores.
- ✓ Credibilidade - confiança nos serviços realizados, os quais atingem diretamente a vida funcional do servidor.

3.2 MAPA ESTRATÉGICO

O Mapa Estratégico comunica a estratégia por meio de objetivos organizados em perspectivas, que guardam uma relação de causa e efeito entre si.

MAPA ESTRATÉGICO DE PESSOAS DA JUSTIÇA ELEITORAL DO ACRE 2019-2020

MISSÃO: Gerir os servidores, zelando por sua valorização, direitos, deveres e bem-estar.

VISÃO DE FUTURO: Ser referência, na Justiça Eleitoral, na área de gestão de pessoas, na promoção da satisfação dos servidores com seu ambiente de trabalho, na capacitação e no reconhecimento pela meritocracia.

4. Melhoria da governança de gestão de pessoas

Valores:
Valorização
Ética
Desenvolvimento
Impessoalidade
Conciliação
Reconhecimento

Sociedade: Justiça Eleitoral do Acre

2. Implementação do modelo de gestão por competências

3. Aprimoramento de ações para melhoria da saúde e qualidade de vida

Processos internos

1. Sistematização da área de gestão de pessoas

Recursos

PERSPECTIVA RECURSOS

Objetivo Estratégico 1 – Sistematização da área de gestão de pessoas

Definição: Identificar e modelar os processos de trabalho da área, com vistas ao aprimoramento contínuo das rotinas, à gestão efetiva dos recursos orçamentários e ao estabelecimento de mecanismos de controle e de medição de desempenho e demais ações que contribuam para a melhoria da governança de pessoas.

Ações:

1. Adotar práticas gerenciais (mecanismos de controle) que permitam acompanhar a execução das ações e projetos, de forma a garantir o alcance dos resultados planejados, mediante a mensuração periódica dos indicadores definidos;
2. Criar e manter atualizado o canal do conhecimento da área de pessoas na *intranet/internet* (para compilar normativos, boas práticas, ações, projetos, desempenho, relatórios, diagnósticos);
3. Identificar, modelar, catalogar e descrever os principais processos de trabalho;
4. Apoiar a governança de pessoas (relatórios gerenciais, informações estatísticas, planos de trabalho, pautas/atas de reuniões, desempenho da área);
5. Elaborar o plano de comunicação interna;
6. Realizar a gestão orçamentária da área de gestão de pessoas.

Indicador 1:

Índice de Modelagem de Processos de Gestão de Pessoas			
Objetivo estratégico 1: SISTEMATIZAÇÃO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS			
Tipo	Execução	Polaridade	Quanto MAIOR melhor
Quem mede	COGEP	Periodicidade	Semestral
O que mede	O percentual de processos de trabalho de gestão de pessoas modelados.		
Para que medir	Para avaliar o esforço da área de pessoas em melhorar seus processos, manualizando os mais importantes, tornando conhecidos e acessíveis os procedimentos padronizados.		
Como medir	Fórmula: $(Pm / P) \times 100$, onde: Pm - Número de processos modelados; P - Número total de processos. Processos a serem modelados no período 2019-2020: (em construção)		
Onde medir	Catálogo de Processos de Trabalho da COGEP (a ser confeccionado)		
Histórico (%)	2015	2016	2017
	NA	NA	NA
Meta Prevista (%)	2019		2020
	10		20
Meta Realizada (%)			

Legenda: NA (Não Apurado)

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

Objetivo Estratégico 2 – Implementação do modelo de gestão por competências

Definição: Adotar modelo de gestão de pessoas que utilize as competências como base para a gestão do capital intelectual, com reflexo nos diversos segmentos de recursos humanos, para o direcionamento assertivo das ações de desenvolvimento.

Ações:

1. Mapear as competências organizacionais e individuais, por meio da análise documental da instituição, para a identificação das lacunas existentes entre as necessárias ao alcance dos objetivos e aquelas já disponíveis na organização;
2. Instituir o Programa de Desenvolvimento do Servidor (capacitação, desenvolvimento de gerentes e substitutos);
3. Definir modelo de avaliação do desempenho por competências;
4. Avaliar o desempenho dos servidores por competências;
5. Sistematizar o programa de ambientação do servidor;
6. Implantar a gestão do conhecimento;

7. Elaborar os planos de desenvolvimento de competências;

Índice de Avaliação por Competências			
Objetivo estratégico 2: IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS			
Tipo	Execução	Polaridade	Quanto MAIOR melhor
Quem mede	SEDES	Periodicidade	Trimestral
O que mede	O percentual de servidores avaliados por competências em relação ao total de servidores.		
Para que medir	Para garantir a efetiva avaliação da força de trabalho.		
Como medir	Fórmula: (ServA / TServ) x 100, onde: ServA - Número de servidores avaliados; TServ - Total de servidores.		
Onde medir	Sistema informatizado de gestão de pessoas por competências		
Histórico (%)	2015	2016	2017
	-	-	-
Meta Prevista (%)	2020		2021
	30		40
Meta Realizada (%)			

A medição, em 2020, ocorrerá a partir do segundo semestre

Indicadores de Apoio do PEJEAC:

- o IA20 - Índice de maturidade de governança em gestão de pessoas (requisitos exigidos pelo TCU);
- o IA21 - Índice de unidades gerenciais com competências mapeadas.

Objetivo Estratégico 3 - Aprimoramento das ações para melhoria da saúde e qualidade de vida

Definição: Estruturar processos de gerenciamento do clima organizacional e da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e executar ações que proporcionem ambiente físico e psicossocial favoráveis, com vistas à melhoria contínua do clima, da QVT e da saúde ocupacional, à prevenção de doenças predominantes nos exames periódicos.

Ações:

1. Realizar pesquisa de clima organizacional;
2. Realizar pesquisa sobre fatores individuais que influenciam a saúde do servidor, incluindo ambiente, processos e condições de trabalho;

3. Identificar as doenças predominantes nos exames periódicos e nas causas do absenteísmo;
4. Desenvolver ações para prevenção e controle das doenças identificadas (exercícios físicos, ergonomia, nutrição, higiene e segurança do trabalho);
5. Ampliar a imunização dos servidores;
6. Elaborar plano de melhoria do ambiente de trabalho;
7. Instituir o Programa de Educação para Aposentadoria.

Índice de Melhoria do Clima			
Objetivo estratégico 3: APRIMORAMENTO DAS AÇÕES PARA A MELHORIA DA SAÚDE E DA QUALIDADE DE VIDA			
Tipo	Execução	Polaridade	Quanto MAIOR melhor
Quem mede	SASBEN	Periodicidade	Semestral
O que mede	O percentual de ações realizadas do plano de qualidade de vida no trabalho.		
Para que medir	Para monitorar as ações de intervenção sobre o clima, elaboradas de acordo com o diagnóstico da pesquisa.		
Como medir	Fórmula: (AR / AP) x 100, onde: AR – Quantidade de ações concluídas; AP – Quantidade de ações previstas no plano de QVT.		
Onde medir	Plano de qualidade de vida no trabalho.		
Histórico (%)	2015	2016	2017
	NA	NA	NA
Meta Prevista (%)	2019		2020
	70		80
Meta Realizada (%)			

Legenda: NA (Não Apurado); NM (Não Mensurável no período)

Indicadores de Apoio do PEJEAC:

- o IA240 - Índice de maturidade de governança em gestão de pessoas (requisitos exigidos pelo TCU).

Índice de Ações de Saúde			
Objetivo estratégico 3: APRIMORAMENTO DAS AÇÕES PARA A MELHORIA DA SAÚDE E DA QUALIDADE DE VIDA			
Tipo	Eficácia	Polaridade	Quanto MAIOR melhor
Quem mede	SASBEN	Periodicidade	Semestral
O que mede	O percentual de ações executadas de promoção e prevenção da saúde, direcionadas às doenças identificadas nos exames periódicos, nas causas do absenteísmo e em pesquisas com servidores.		
Para que medir	Para assegurar a eficácia das ações voltadas para saúde do servidor.		
Como medir			

	<p>Fórmula: (GD / D) x 100, onde: GD – Quantidade de grupos de doenças contemplados com ações executadas em saúde de promoção e prevenção; D – Quantidade de grupos de doenças identificadas.</p> <p>São consideradas ações de promoção da saúde e de prevenção em saúde as abrangidas pela definição dos incisos XI e XII do artigo 2º da Res. CNJ 207/2015.</p>			
Onde medir	Plano de ação da Saúde			
Histórico (%)	2015	2016	2017	2018
	NA	NA	NA	NA
Meta Prevista (%)	2019		2020	
	70		80	
Meta Realizada (%)				

Legenda: NA (Não Apurado)

Indicadores de Apoio do PEJEAC:

- o IA240 - Índice de maturidade de governança em gestão de pessoas (requisitos exigidos pelo TCU).
- o IA24 - Índice de promoção à saúde.

PERSPECTIVA SOCIEDADE

Objetivo Estratégico 4 – Melhoria da governança de gestão de pessoas

Definição: Executar os projetos e ações previstos neste instrumento e no Plano Diretor da COGEP, além de outros necessários ao cumprimento dos objetivos específicos da área de gestão de pessoas.

Ação:

1. Monitorar o cumprimento das ações constantes deste plano.

Índice de execução do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas			
<i>Objetivo estratégico 4: MELHORIA DA GOVERNANÇA DE GESTÃO DE PESSOAS</i>			
Tipo	Eficácia	Polaridade	Quanto MAIOR melhor
Quem mede	COGEP	Periodicidade	Semestral
O que mede	O percentual de ações executadas constantes do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas.		
Para que medir	Para assegurar a melhoria contínua da governança de pessoas do órgão.		
Como medir	Fórmula: (AE / AP) x 100, onde: AE – Ações executadas; AP – Ações previstas.		
Onde medir	Planejamento estratégico de pessoas do TRE-AC		
Histórico (%)	2015	2016	2017
	NA	NA	NA
Meta Prevista (%)	2019		2020

	10	20
Meta Realizada (%)		

Legenda: NA (Não Apurado)

Indicadores de Apoio do PEJEAC:

- o IA20 - Índice de maturidade de governança em gestão de pessoas (requisitos exigidos pelo TCU).

4. MATRIZ DE CORRELAÇÃO

Iniciativas Estratégicas do PEJEAC 2015/2020

Objetivos Estratégicos de Pessoas do PEP 2019-2020

Matriz de correlação	Objetivos Estratégicos de Pessoas - PEP 2017/2020			
	1	2	3	4
INICIATIVAS ESTRATÉGICAS - PEJEAC 2015/2020				
1. Elaborar o plano estratégico de gestão de pessoas (Plano Diretor 2017/2019).	X			X
2. Capacitar os servidores acerca do tema gestão por competências (Plano Diretor 2017/2019).		X		
3. Implantar modelo de gestão por competências (PEJE e Plano Diretor 2017/2019).		X		
4. Elaborar plano estratégico de capacitação (Plano Diretor 2017/2019).				X
5. Elaborar plano anual de capacitação 2019 (Plano Diretor 2017/2019).				X
6. Implementar instrutoria interna (PEJE e Plano Diretor 2017/2019).	X			
7. Instituir o teletrabalho (Plano Diretor 2017/2019).		X		
8. Realizar pesquisa de clima organizacional (Plano Diretor 2017/2019).			X	
9. Elaborar plano de ação para corrigir os pontos críticos identificados na pesquisa de clima organizacional (Plano Diretor 2017/2019).			X	
10. Elaborar plano de qualidade de vida no trabalho (Plano Diretor 2017/2019).			X	
11. Elaborar plano de promoção à saúde 2018/2019 (Plano Diretor 2017/2019).			X	
12. Instituir política de reconhecimento por desempenho (PEJE).				X

Objetivos Estratégicos de Pessoas - PEP 2019/2020
1 – SISTEMATIZAÇÃO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS
2 – IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
3 – APRIMORAMENTO DE AÇÕES PARA A MELHORIA DA SAÚDE E DA QUALIDADE DE VIDA
4 – MELHORIA DA GOVERNANÇA DE GESTÃO DE PESSOAS