

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ACRE

**PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS
DA JUSTIÇA ELEITORAL DO ACRE
2021-2026**

RIO BRANCO, MAIO/2022

COMPOSIÇÃO DO PLENO DO
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ACRE

Desembargador *Francisco Djalma da Silva*
Presidente

Desembargador *Luís Vitório Camolez*
Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Juiz *Marcos Thadeu Matias Mamed*
Membro

Juíza *Maha Kouzi Manasfi e Manasfi*
Membro

Juiz *José Geraldo Amaral Fonseca Júnior*
Membro e Ouvidor Eleitoral

Juiz *Armando Dantas do Nascimento Júnior*
Membro e Diretor da Escola Judiciária Eleitoral

Juiz *Hilário de Castro Melo Júnior*
Membro

Doutor *Vitor Hugo Caldeira Teodoro*
Procurador Regional Eleitoral

COMITÊ ESTRATÉGICO

Desembargador *Francisco Djalma da Silva*
Presidente

Desembargador *Luís Vitório Camolez*
Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Doutor *Armando Dantas do Nascimento Júnior*
Diretor da Escola Judiciária Eleitoral

Doutor *Gustavo Sirena*
Juiz Eleitoral Presidente do Comitê de Priorização do 1º Grau

Rosana Magalhães da Silva
Diretora-Geral

COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Erismar Oliveira de Almeida – COGEP

Dulcileide Rebouças de Mesquita Dalacosta – SELEG

Cristiane Melo de Souza Firmino – SEDES

Rodrigo Galgani Lopes de Castro – SECARF

Francisco das Chagas Monteiro de Santana – SASBEN

Paulo Roberto Pereira de Souza – SEPAG

SERVIDORES COLABORADORES

Agatha Pontes Silva Galgani

Almir de Araújo Lima

Marcus José Lima de Barros

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.....	10
1.3 Diagnóstico de Clima Organizacional	12
2. METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	13
3. ESTRUTURA DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS	14
3.1 Direcionadores Estratégicos	14
3.2 Mapa Estratégico	15
3.3 Objetivos e Indicadores	16

CONTROLE DE VERSÕES

Data	Alteração	Efetuada	Revisada	Validada
05/2022	Versão inicial	COGEP	ASPLAN	

APRESENTAÇÃO

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas representa as diretrizes da unidade para o período compreendido entre os exercícios de 2021 a 2026, e tem como linha reguladora Missão, Visão, Valores e Objetivos e os Indicadores e Metas que servirão para mensurar os resultados pretendidos para o período.

Este Tribunal tem buscado permanentemente o aperfeiçoamento da gestão, através de políticas para desenvolvimento das pessoas, que consistem na sistematização de um caminho que favoreça a atuação de forma positiva e favorável à organização, para o alcance dos resultados pretendidos.

A construção do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas contou com a participação dos gestores e demais colaboradores da Coordenadoria de Gestão de Pessoas.

Como principais indutores, destacam-se o Planejamento Estratégico 2021-2026, tomando o objetivo estratégico Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas como principal referência, bem como os direcionamentos e recomendações dos órgãos de controle, que têm demandado atenção crescente através de normas que vêm nortear, de maneira cada vez mais detalhada, a sua atuação.

Como desdobramento deste plano, tem-se o Plano Diretor de Gestão de Pessoas, ao final do documento, contendo as principais ações e projetos necessários para atingir os objetivos estratégicos nele delineados, incluindo os respectivos períodos e responsáveis.

Diante do exposto acima, a Coordenadoria de Gestão de Pessoas apresenta o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, como instrumento de diretriz para o período de 2021 a 2026.

1. ELEMENTOS PARA ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

1.1 DIRECIONAMENTOS DE ÓRGÃOS EXTERNOS

Dentre os normativos internos que embasaram a construção do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, destacamos os dispostos abaixo:

- Resolução TRE-AC nº 1.215/2007, que dispõe sobre o Regimento Interno da Secretaria do Tribunal Regional Eleitoral do Acre, alterado pelas Resoluções n. 1.324/2009, 1.646/2011, 1.676/2013, 1.682/2014, 1.690/2014 e 1.704/2016.
- Resolução TRE-AC nº 1.691/2014, que instituiu o Código de Ética dos Servidores do Tribunal Regional Eleitoral do Acre.
- Resolução TRE-AC nº 1.720/2017, que dispõe sobre o Regimento Interno do Tribunal Regional Eleitoral do Acre, alterado pelas Resoluções TRE/AC n. 1.735 e 1.736/2018; 1.740/2019 e 1.748/2020.
- Resolução TRE-AC nº 1.722/2017, que dispõe sobre a política de gestão de riscos no âmbito da Justiça Eleitoral do Acre.
- Resolução TRE-AC nº 1.732/2018, que dispõe sobre o Sistema de Governança e Gestão do Tribunal Regional Eleitoral do Acre.
- Resolução TRE-AC nº 1.763/2021, que aprovou o Planejamento Estratégico da Justiça Eleitoral Acreana – PEJE-AC e fichas dos indicadores para o período 2021/2026.
- Resolução TRE-AC nº 1.764/2021, dispõe sobre o Programa de Assistência à Saúde no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Acre.
- Resolução TRE-AC nº 1.769/2021, que regulamenta o regime de Teletrabalho no âmbito da Justiça Eleitoral do Acre.
- Resolução TRE-AC nº 1.771/2022, que dispõe sobre a concessão de Auxílio-Bolsa de Estudos para cursos de graduação e pós-graduação, no âmbito da Secretaria do Tribunal Regional Eleitoral do Acre, e dá outras providências.
- Portaria TRE-AC nº 121/2020 PRESI/GAPRES, que institui o Comitê Gestor Local de Atenção à Saúde, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Acre.
- Portaria TRE-AC nº 194/2021 PRESI/GAPRES, que aprova o Plano de Gestão 2021-2023.
- Portaria TRE-AC nº 38/2022 PRESI/GAPRES, aprova o Plano Anual de Capacitação 2022.

- Instrução Normativa TRE-AC nº 36/2018, que dispõe sobre o horário de atendimento, a jornada de trabalho e o registro de frequência dos servidores da Secretaria do Tribunal e dos Fóruns Eleitorais do Acre, alterado pelas Instruções Normativas TRE-AC nº 46/2019 e 58/2021.

1.1.1 – TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU)

Acórdão TCU nº 3.023/2013: com recomendações objetivando melhorias na governança e gestão de pessoas nos órgãos da Administração Pública Federal, resultado do levantamento realizado (Perfil Governança de Pessoas 2013) sobre a governança e gestão de pessoas na Administração Pública Federal, que revelou deficiências significativas na área.

O questionário referido representa um valioso direcionador, pois alguns de seus itens 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 nº 192/2014: institui a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário.
- Resolução CNJ nº 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 nº 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 nº 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 nº 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 nº 240/2016: dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário.
- Instrução Normativa CNJ nº 41/2018: dispõe sobre o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do Conselho Nacional de Justiça.
- Resolução CNJ nº 325/2020: 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 2021/2026.

1.1.3 – TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (TSE)

- Resolução TSE nº 22.572/2007: dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral e dá outras providências.
- Resolução TSE nº 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 nº 23.380/2012: dispõe sobre o Adicional de Qualificação no âmbito da Justiça Eleitoral.
- Resolução TSE nº 23.567/2018: dispõe sobre o Plano Estratégico do Tribunal Superior Eleitoral para o período de 2021-2026.

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, TJDF n° 3/2007, que regulamenta alguns dispositivos da Lei nº 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 nº 1.691/2014), Plano Anual de Capacitação (Portaria TRE/AC nº 38/2022 - PRESI) e Programa de Estágio (Resoluções TRE/AC nºs 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 2021-2026, instituído pela Resolução TRE-AC nº 1.763/2021, tem como principal diretriz a Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, que instituiu a estratégia nacional do poder judiciário, onde foram estabelecidos, com a participação dos órgãos do judiciário, por meio da rede de governança colaborativa, os macrodesafios para o período de 2021-2026, dos quais, 10 são aplicáveis à Justiça Eleitoral.

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

Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas: Refere-se ao conjunto de políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição. Contempla ações relacionadas à valorização dos servidores; à humanização nas relações de trabalho; à promoção da saúde; ao aprimoramento contínuo das condições de trabalho; à qualidade de vida no trabalho; ao desenvolvimento de competências, de talentos, do trabalho criativo e da inovação; e à adequada distribuição da força de trabalho.

A condução estratégica do TRE/AC, no período 2021-2026, contemplou em seu PEJEAC as diretrizes estabelecidas pelo CNJ, incluindo aquelas relacionadas à gestão de pessoas, ao estabelecer o objetivo estratégico “Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas”.

Conforme prevê a Resolução TRE/AC nº 1.763/2021, 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 2021/2026 foi elaborado em consonância com o PEJEAC 2021/2026, consistindo essencialmente no desdobramento da estratégia institucional para a temática de pessoas. A sua construção é derivada do **objetivo estratégico** “Aperfeiçoamento 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 2021-2026 referente ao tema (iniciativas e indicadores).

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS: *Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária e Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas*

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS 2021/2026 – PEJEAC

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
6. Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária	1. Realizar pesquisa de clima organizacional.
7. Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	2. Elaborar e executar plano de ação para tratar e prevenir as doenças mais frequentes identificadas na medição do ano anterior.
	3. Elaborar o plano de promoção a saúde e qualidade de vida no trabalho 2022/2023.
	4. Dar continuidade no contrato de gestão por competência realizado entre o TRE-AC e a UFPA;
	5. Análise Documental da instituição. GESTÃO POR COMPETÊNCIA
	6. Realização das Oficinas: Identificação das competências setoriais: Administrativas, pessoais, gerenciais e técnicas; GESTÃO POR COMPETÊNCIA
	7. Tabulação de dados no sistema. GESTÃO POR COMPETÊNCIA
	8. Avaliação das lacunas de competência. GESTÃO POR COMPETÊNCIA
	9. Entrega do relatório final de Mapeamento de Competências. GESTÃO POR COMPETÊNCIA
	10. Cessão, treinamento e acompanhamento da equipe na utilização do sistema GESTCOM. GESTÃO POR COMPETÊNCIA
	11. 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;
	12. Elaborar o plano anual de capacitação 2022.
	13. Identificar os pontos que estão impactando negativamente na área de gestão de pessoas do Tribunal e definir ações para melhorias.
	14. Revisar o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, alinhando-o ao Plano Estratégico do TRE-AC 2021/2026.

INDICADORES ESTRATÉGICOS EM GESTÃO DE PESSOAS - PEJEAC

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES ESTRATÉGICOS
Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária e Aperfeiçoamento da gestão de pessoas	IE18 - Índice de satisfação dos servidores (Clima organizacional)
	IE19 - Índice de absenteísmo-doença
	IE20 - Percentual da força de trabalho total participante de ações de qualidade de vida no trabalho - PRQV
	IE21 - Índice de unidades gerenciais com competência mapeados
	IE22 - Índice de capacitação de servidores
	IE23 - Índice de maturidade de governança em gestão de pessoas

1.3 DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A cada dois anos, este Tribunal aplica a Pesquisa de Clima, ferramenta utilizada para levantamento do índice de satisfação das pessoas no contexto organizacional, medindo a percepção do corpo funcional quanto às dimensões que causam impacto na motivação e produtividade no trabalho para subsidiar melhorias e ações corretivas nas dimensões que causam impacto negativo.

A gestão do clima organizacional é um desafio constante no incremento da produtividade e do engajamento dos servidores para a melhoria contínua dos serviços prestados aos cidadãos. Em 2021, o índice de satisfação geral na pesquisa de clima organizacional obteve o percentual de 51,16.

A medição possibilita a implementação de ações de melhoria/corretivas no que tange a comunicação interna no âmbito do Tribunal, contribuindo, assim, em ganhos de qualidade no clima organizacional, na integração intrassetorial e entre as unidades, gerando um compartilhamento do senso de direção e das prioridades da organização.

2. METODOLOGIA DE CONSTRUÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

A elaboração do PEP 2021/2026, do ponto de vista metodológico, consistiu no desdobramento do PEJEAC 2021/2026, tomando o objetivo estratégico de *Aperfeiçoamento 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 de Futuro e Valores.

A incorporação, neste plano, das diretrizes nacionais voltadas para a gestão de pessoas veio contemplar as exigências do cenário externo por meio das normas do Conselho Nacional de Justiça e do Tribunal de Contas da União que tratam sobre a melhoria da gestão e governança de pessoas. A exemplo do modelo de gestão de pessoas por competências, da promoção da saúde no ambiente de trabalho, do investimento em desenvolvimento de servidores, dentre outros.

Os servidores, como os maiores interessados no PEP, foram incorporados aos resultados da pesquisa de clima organizacional, contribuindo no fornecimento de informações, do ponto de vista comportamental, acerca da percepção do público interno sobre o trabalho da Justiça Eleitoral do Acre.

Uma das metas do plano é integrar os principais objetivos e elementos 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 2021 e 2026, 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 correspondem à declaração da Missão, Visão e Valores de gestão de pessoas.

Missão: Promover o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos da instituição.

Visão de Futuro: Ser reconhecida como unidade estratégica que exerce de forma plena e eficiente a gestão de pessoas.

Valores (Princípios norteadores):

- **Agilidade:** atender com presteza as demandas judiciais e administrativas;
- **Credibilidade:** efetividade, celeridade e segurança do processo eleitoral;
- **Eficiência:** emprego criterioso e otimizado de recursos na busca pelos resultados institucionais;
- **Ética:** adotar comportamentos baseados em princípios morais;
- **Imparcialidade:** isenção na realização da justiça, garantindo o exercício dos direitos e deveres dos cidadãos jurisdicionados;
- **Inovação:** incentivar as novas ideias voltadas à melhoria dos processos interno e externo;
- **Integridade:** buscar o envolvimento de todas as partes e interessados, gerando soluções consensuais;
- **Responsabilização:** responsabilizar-se pelos atos administrativos e judiciais adotados;
- **Segurança Jurídica:** garantia dos direitos adquiridos pelo cidadão;
- **Sustentabilidade:** adotar políticas internas que visem contribuir positivamente com o meio ambiente;
- **Transparência:** agir com clareza e garantir o acesso a informação.

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

2021

2026

Missão

Promover o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos da instituição.

Visão de Futuro

Ser reconhecida como unidade estratégica que exerce de forma plena e eficiente a gestão de pessoas.

Valores

Agilidade, Credibilidade, Eficiência, Ética, Imparcialidade, Inovação, Integridade, Responsabilização, Segurança Jurídica, Sustentabilidade e Transparência

Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas

Promoção de ações para melhoria da saúde e da qualidade de vida

Aprimoramento da gestão por competências

Melhoria da governança de gestão de pessoas

Promoção da capacitação de servidores

3.3 OBJETIVOS E INDICADORES

Objetivo Estratégico 1 – Promoção de ações para melhoria da saúde e qualidade de vida

Definição: Promover o bem-estar individual e coletivo no ambiente de trabalho, por meio de ações que proporcionem ambiente físico e psicossocial favoráveis, com vistas à melhoria contínua da qualidade de vida no trabalho e da saúde ocupacional e à prevenção de doenças predominantes nos exames periódicos.

Ações:

1. Elaborar e executar plano de ação para tratar e prevenir as doenças mais frequentes identificadas na medição do ano anterior;
2. Elaborar o plano de promoção a saúde e qualidade de vida no trabalho 2022/2023;
3. Desenvolver, pelo menos, duas ações, relacionadas à Prevenção e ao Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, na forma da Resolução CNJ n. 351/2020;
4. Executar as ações previstas no plano de promoção a saúde e qualidade de vida no trabalho.

Indicador 1:

Indicador Estratégico: EI20 - Percentual da força de trabalho total participante deações de qualidade de vida no trabalho - PRQV					Peso (%)	ANE	AE
						10	10
Macrodesafio	Aperfeiçoamento da gestão de pessoas						
Tipo	Execução			Polaridade	Quanto maior melhor.		
O que mede	Quantitativamente: Mede o percentual de participação efetiva de servidores em projetos e ações voltados para a prevenção de doenças, promoção de saúde e melhoria no ambiente detrabalho. Qualitativamente: Mede o aumento do bem-estar biopsicossocial e qualidade de vida o ambiente de trabalho.						
Para que medir	Constituir as bases para uma política de saúde integral de natureza preventiva, identificando, diminuindo ou removendo indicadores críticos que geram sofrimento, adoecimento e mal-estar nos contextos de trabalho.						
Quem mede	SASBEN e COMITÊS de Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.						
Quando medir	Anualmente.						
Como medir	Quantidade de servidores que participaram de ações de qualidade de vida/total de servidores dainstituição x 100.						
Onde medir	Ações previstas no plano de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho.						
Metas	Objetivo: aumentar a participação em ações de qualidade de vida.						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	30%	33%	36%	39%	42%	45%	
Histórico	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
	Não há	Não há	Não há	Não há	Não há	61.73%	

Indicador 2:

Indicador Estratégico: IE19 - Índice de absenteísmo-doença				Peso (%)	ANE	AE
					20	20
Macrodesafio	Aperfeiçoamento da gestão de pessoas					
Tipo	Efetividade.		Polaridade	Quanto menor melhor.		
O que mede	Mede o percentual de ausências de servidores (requisitados ou não) ao trabalho por motivo dedoença própria.					
Para que medir	Para identificar e prevenir as doenças que mais impactam no absenteísmo.					
Quem mede	Seção de Assistência à Saúde e Benefícios – SASBEN.					
Quando medir	Dezembro de cada ano.					
Como medir	<p>Fórmula:</p> <div><div>Índice de absenteísmo =</div><div>Dias de ausência por motivo de saúde (própria ou de familiar) de servidores</div><div>Quantidade de dias no ano * Total de servidores no final do período</div></div> <p>Observações:</p> <p><u>1.</u> O indicador é medido mensalmente e, ao final do ano, é calculada uma média de todo o exercício.</p> <p><u>2.</u> O termo ausência deve englobar, além das licenças previstas no art. 102, VIII, <i>b</i> e <i>d</i> daLei n. 8.112/90 (tratamento da própria saúde e por motivo de acidente em serviço oudoença profissional), as faltas injustificadas. As faltas justificadas são as previstas no parágrafo único do art. 44, 97 e 102, todos da Lei n. 8.112/90.</p>					
Onde medir	Sistema de Questionários do CNJ (Módulo Saúde).					
Metas	Objetivo: manter o índice de absenteísmo abaixo de 3,1%.					
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	<3,1%	<3,1%	<3,1%	<3,1%	<3,1%	<3,1%
Histórico Alcançado	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	3,02%	1,35%	2,56%	2,98%	3,57%	1,45%
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	1,62%	-	-	-	-	-
Metas Estabelecidas parao ciclo 15/20	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	<3,1%	<3,1%	<3,1%	<3,1%	<3,1%	<3,1%

Objetivo Estratégico 2 – Aprimoramento do modelo de gestão por competências

Definição: Aprimorar o modelo de gestão de pessoas utilizando 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, anualmente, as competências de 2% das unidades do Tribunal.

Indicador 3:

Indicador Estratégico: IE21 - Índice de unidades gerenciais com competência mapeados				Peso (%)	ANE	AE
					40	40
Macrodesafio	Aperfeiçoamento da gestão de pessoas					
Tipo	Excelência.	Polaridade	Quanto maior melhor.			
O que mede	Mede o número unidades com processo de mapeamento de perfis gerenciais realizado.					
Para que medir	Mensurar o nível de identificação de perfis profissionais (nível gerencial) nas unidades de trabalho desta Justiça Eleitoral, com vistas a avaliar a maturidade profissional do gestor em cada competência associada ao seu espaço ocupacional, considerando-se as seguintes categorias de competência profissional: competências pessoais, competências de liderança e gestão e competências técnicas.					
Quem mede	SEDES.					
Quando medir	Anualmente.					
Como medir	Fórmula: $Iugcm = (Ucm/Uof) \times 100$, onde: - Iugcm : índice de unidades com competências gerenciais mapeadas; - Ucm : número de unidades gerenciais (enumeradas em ato próprio) com competências mapeadas; - Uof : número total de unidades gerenciais constantes no organograma funcional.					
Onde medir	Controles de mapeamentos de perfis profissionais adotados pela COGEP.					
Metas	Objetivo: aumentar o quantitativo de unidades com competências mapeadas.					
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	30%	32%	34%	36%	38%	40%
Histórico Alcançado	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Não há	Não há	Não há	Não há	Não há	Não há

Objetivo Estratégico 3 – 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.

Ações:

1. Identificar os pontos que estão impactando negativamente na área de gestão de pessoas do Tribunal e definir ações para melhorias;
2. Revisar o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, alinhando-o ao Plano Estratégico do TRE-AC 2021/2026;
3. Realizar pesquisa de clima organizacional;
4. Elaborar e executar plano de ação para tratar os pontos críticos identificados na pesquisa anterior.

Indicador 4:

Indicador Estratégico: IE23 - Índice de maturidade de governança em gestão de pessoas				Peso (%)	ANE	AE
					30	30
Macrodesafio	Aperfeiçoamento da gestão de pessoas					
Tipo	Excelência.	Polaridade	Quanto maior melhor.			
O que mede	Mede o cumprimento dos itens de controle das práticas de governança em gestão de pessoas, tendo como referencial o questionário “Perfil GovPessoal” elaborado pelo TCU com base no Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização (GesPública) e em modelos internacionais aplicados à governança e à gestão estratégica de pessoas no setor público, tais como o adotado na esfera federal dos EUA e o publicado pela Federação Internacional de Contadores.					
Para que medir	Conhecer e avaliar o estágio de maturidade da governança e gestão de pessoas na Justiça Eleitoral do Acre, de modo a induzir a auto avaliação periódica e orientar a proposição de ações voltadas para a implementação e o aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas.					
Quem mede	Coordenador de Gestão de Pessoas.					
Quando medir	Anualmente.					
Como medir	Fórmula: Imggp = (Igpa/Igp) x 100 , onde: - Imggp : índice de maturidade de governança em gestão de pessoas; - Igpa : número de itens de controle de governança e gestão de pessoas completamente atendidos dentre aqueles descritos no questionário de governança do TCU; - Igp : número total de itens de controle de governança e gestão de pessoas previstos no questionário do TCU. Observação: O questionário de governança de gestão de pessoas deverá ser preenchido com o apoio do Comitê Gestor da Estratégia.					
Onde medir	Planilha de acompanhamento.					
Metas	Objetivo: Cumprir, até 2026, 58% dos itens de controle das práticas de governança e gestão de pessoas.					
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	48%	50%	52%	54%	56%	58%
Histórico Alcançado	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	18%	22%	23%	42%	46%	46%
Metas Estabelecidas para o ciclo 15/20	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	20%	30%	40%	50%	70%	90%

Indicador 5:

Indicador Estratégico: IE18 - Índice de satisfação dos servidores (Clima organizacional)				Peso (%)	ANE	AE
					30	20
Macrodesafio	Aperfeiçoamento da gestão Administrativa e da Governança Judiciária					
Tipo	Efetividade	Polaridade	Quanto maior melhor.			
O que mede	Mede o nível de satisfação dos servidores com a qualidade das informações relativas às suas atividades, políticas e planos do tribunal, bem como com os canais internos de comunicação. Percepção do corpo funcional quanto às dimensões que causem impacto na motivação e produtividade no trabalho para subsidiar melhorias e ações corretivas nas dimensões que causam impacto negativo.					
Para que medir	Possibilitar a implementação de ações de melhoria/corretivas no que tange a comunicação interna no âmbito do Tribunal, contribuindo, assim, em ganhos de qualidade no clima organizacional, na integração intrassetorial e entre as unidades, gerando um compartilhamento do senso de direção e das prioridades da organização. Para medir a percepção do corpo funcional quanto às dimensões que causem impacto na motivação e produtividade no trabalho para subsidiar melhorias e ações corretivas nas dimensões que causam impacto negativo.					
Quem mede	Coordenadoria de Gestão de Pessoas.					
Quando medir	Em novembro de anos ímpares (não eleitorais).					
Como medir	O dado será extraído diretamente da pesquisa de clima organizacional, que é realizada pela COGEP. Instrumento de Pesquisa de Clima Organizacional. A medição deve analisar dados indicativos do grau de satisfação, entendimento, envolvimento e aderência dos servidores sobre 09 dimensões ligadas à dinâmica da organização: 1. Relação com o trabalho 2. Condições de trabalho 3. Comunicação Interna 4. Reconhecimento 5. Relacionamento Interpessoal 6. Liderança 7. Identificação com a Justiça Eleitoral 8. Satisfação geral 9. Qualidade de vida					
Onde medir	Relatório da pesquisa de clima organizacional, que é realizada de 2 em 2 anos.					
Metas	Objetivo: Aprimorar a gestão administrativa.					
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	82%	Não há	84%	Não há	86%	Não há
Histórico Alcançado	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	60%	Não há	70%	Não há	80%	Não há
Metas Estabelecidas para o ciclo	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Não há	70%	Não há	80%	Não há	51,16%

