

Anexo Portaria Diretoria-Geral nº 170/2021

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TRE-MS

2022-2023

Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul

Rua Des. Leão Neto do Carmo, 23, Parque dos Poderes, Campo Grande/MS

CEP 79037-100 - Fone: (67) 2107-7000

Composição da Corte

CLASSE DE DESEMBARGADORES

Presidente: Des. Paschoal Carmelo Leandro

Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral: Des. Julizar Barbosa Trindade

CLASSE DOS JUÍZES FEDERAIS

Dra. Monique Marchioli Leite

CLASSE DOS ADVOGADOS

Dr. Juliano Tannus

Dr. Daniel Castro Gomes da Costa

CLASSE DOS JUÍZES DE DIREITO

Dr. Alexandre Branco Pucci

Dr. Wagner Mansus Saad

MINISTÉRIO PÚBLICO ELEITORAL

Dr. Pedro Gabriel Siqueira Gonçalves

ESCOLA JUDICIÁRIA ELEITORAL

Diretor: Dr. Juliano Tannus

Vice-Diretora: Dra. Maria Caroline Bertol Carloto Trindade Nantes

OUVIDOR REGIONAL ELEITORAL

Dr. Daniel Castro Gomes da Costa

Secretaria

DIRETORIA-GERAL

Hardy Waldschmidt

SECRETARIA JUDICIÁRIA

Tatiana Quevedo de Souza Rodrigues

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

Sérgio Roberto da Silva

SECRETARIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Luciana Jucineire Vieira de Aguiar de Alencar

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Marcos Antonio Granja Anelli

Sumário

APRESENTAÇÃO	5
RESPONSABILIDADES	6
PLANO ESTRATÉGICO DO TRE-MS	7
PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRE-MS	8
IDENTIDADE ESTRATÉGICA	9
MAPA ESTRATÉGICO	10
PLANO TÁTICO.....	12
1. Distribuição Adequada da Força de Trabalho	13
2. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas	15
3. Valorização do Capital Humano	19
4. Qualidade de Vida e Saúde Corporativa	20
5. Melhorias em Rotinas de Pessoal	23
MONITORAMENTO	25

Apresentação

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral do Mato Grosso do Sul **consiste em comunicar de forma clara o caminho a ser seguido pela área de gestão de pessoas nos próximos anos.**

A formalização deste plano permite à Administração **orientar suas decisões e gerenciar a aplicação mais eficientes dos recursos disponíveis.**

Observa-se, portanto, o papel estratégico que a SGP desempenha ao adequar o modelo de gestão de pessoas às exigências da sociedade atual, às transformações nas relações de trabalho e aos avanços tecnológicos.

Como consequência, contrói-se uma organização que atua de forma efetiva na busca de resultados, na oferta de melhores serviços e na melhoria na vida das pessoas que a cercam.

Responsabilidades

A Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) é reponsável pela execução deste Plano Estratégico.

Todavia, é importante esclarecer que **todo gestor tem a responsabilidade funcional de usar adequadamente as técnicas, métodos e ferramentas ofertadas pela SGP.**

Todos os servidores possuem responsabilidades na sua atuação funcional. É imperativo que todos tenham condutas éticas e adequadas e busquem pelo seu próprio desenvolvimento individual, como ser humano e como profissional, tarefa essa indelegável.

O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas do TRE-MS, além de propor e coordenar o plano estratégico de gestão de pessoas, tem a função de monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados.

Plano Estratégico do TRE-MS

2021-2026

O PETRE-MS 2021-2026 tem dentre seus objetivos estratégicos o **Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas**, com os seguintes indicadores de desempenho:

- ✓ Índice de satisfação com o Clima Organizacional (ICO)
- ✓ Índice de capacitação de servidores (IcapS)
- ✓ Percentual da força de trabalho total participante de ações de qualidade de vida no trabalho (PQVT)
- ✓ Índice de Absenteísmo-Doença (IAb-d)

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TRE-MS

2022-2023

O Plano Estratégico da Secretaria de Gestão de Pessoas do TRE-MS
é **composto por:**

IDENTIDADE ESTRATÉGICA

Missão, Visão de futuro e Valores

ESTRUTURA ESTRATÉGICA

Mapa estratégico

PLANO TÁTICO

Resultados esperados e objetivos estratégicos

Identidade Estratégica

MISSÃO

Ser parceira estratégica do TRE-MS

VISÃO DE FUTUTO

Atingir 90% dos requisitos de Governança
(Portaria TRE-MS nº 213/2020)

VALORES

Efetividade
Ética
Imparcialidade
Responsabilidade
Credibilidade

Mapa Estratégico

Organiza a estrutura que vincula os ativos intangíveis para o alcance de resultados e criação de valor para o cidadão.

Essa estrutura é formada por **PERSPECTIVAS** inter-relacionadas:

CLIENTE

Define a proposta de valor que a organização pretende usar para atender as necessidades dos servidores e colaboradores e gerar lealdade desse público.

PROCESSOS INTERNOS

Identifica processos críticos que criam e implementam a proposta diferenciada de valor.

APRENDIZADO E CRESCIMENTO

Ativos intangíveis importantes para a estratégia.

MAPA ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRE-MS - 2022-2023

VALORES

Efetividade
Ética
Imparcialidade
Responsabilidade
Credibilidade

MISSÃO

Ser parceira estratégica do TRE-MS

VISÃO

Atender satisfatoriamente Requisitos de Governança e Gestão dos órgãos de controle

RESULTADOS

Distribuição adequada da força de trabalho

Capacitação e Desenvolvimento de pessoas

Valorização do capital humano

Qualidade de vida e saúde corporativa

Melhorias nas rotinas de pessoal

CLIENTES

Promover ações de valorização e reconhecimento de pessoas

Promover ações de saúde, redução de riscos e prevenção

PROCESSOS INTERNOS

Otimizar a gestão da liderança e sucessão

Desenvolver pessoas com competências alinhadas à visão de futuro e às necessidades atuais

Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho

Promover melhorias nos processos de trabalho

RECURSOS E APRENDIZAGEM

Planejar a força de trabalho

Avaliar desempenho, competências e potencial

Plano Tático

RESULTADOS ESPERADOS

1. Distribuição adequada da força de trabalho

PRODUTO: Pessoal selecionado, conforme perfis profissionais requeridos, e bem distribuído.

2. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas

PRODUTO: Pessoal qualificado com competências alinhadas aos objetivos organizacionais, às responsabilidades e entregas

3. Valorização do capital humano

PRODUTO: Pessoal reconhecido pelo seu trabalho e motivado para oferecer suas entregas.

4. Qualidade de Vida e Saúde Corporativa

PRODUTO: Pessoal com saúde física, mental e emocional

5. Melhorias em Rotina de Pessoal

PRODUTO: Pessoal e Instituição bem atendidos, com processos, atos e registros céleres e organizados.

1. Distribuição adequada da força de trabalho



INDICADOR 1

Percentual de competências (perfis profissionais) documentados para cada grupo de ocupações na organização.

OBJETIVO: Planejar a força de trabalho

METAS

2022	2023
50%	100%

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Execução do Programa Gestão Por Competências
- Execução do Programa Dimensionamento da Força de Trabalho

1. Distribuição adequada da força de trabalho



INDICADOR 2

Percentual de servidores capacitados em competências identificadas nas ocupações críticas

OBJETIVO: Otimizar a gestão da liderança e sucessão

METAS

2022	2023
20%	50%

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Mapeamento de ocupações críticas
- Instituir Política de Sucessão no TRE-MS
- Programa de Desenvolvimento de sucessores (cargos de gestão e ocupações críticas) c/c definição de critérios de ocupação de CJ e FC baseado em competências (conf. diretrizes Alta Administração)
- Implementar Banco de Competências

2. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoa



INDICADOR 3

Percentual de aderência dos PAC's executados x PAC's planejados (considerando STI, Aud e Licitações e Contratos)

OBJETIVO: Desenvolver pessoas com competências alinhadas à visão de futuro e às necessidades atuais

METAS

2022	2023
80%	85%

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Avaliações bimestrais de aderência

2. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoa



INDICADOR 4

Percentual de servidores capacitados em competências organizacionais

OBJETIVO: Desenvolver pessoas com competências alinhadas à visão de futuro e às necessidades atuais

METAS

2022	2023
90%	90%

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Elaboração do PAC c/c Programa Gestão Por Competências – identificação de lacunas de competências (analisar inclusão de requisitados)
- Implantação de Programa de Ambientação aos novos servidores e requisitados
- Elaborar Trilhas de Aprendizagem e Desenvolvimento do TRE-MS
- Implementação de ferramentas de avaliação de eventos de capacitação/ações educacionais realizadas à níveis de reação, aprendizado, comportamento e resultado.

2. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoa



INDICADOR 5

Percentual de servidores capacitados em competências gerenciais

OBJETIVO: Desenvolver pessoas com competências alinhadas à visão de futuro e às necessidades atuais

METAS

2022	2023
40%	50%

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Elaboração do PAC c/c Programa Gestão Por Competências – identificação de lacunas de competências (analisar inclusão de requisitados)
- Implantação de Programa de Ambientação aos novos servidores e requisitados
 - Elaborar Trilhas de Aprendizagem e Desenvolvimento do TRE-MS
 - Implementação de ferramentas de avaliação de eventos de capacitação/ações educacionais realizadas à níveis de reação, aprendizado, comportamento e resultado.

2. Capacitação e Desenvolvimento de Pessoa



INDICADOR 6

Índice de avaliação de desempenho baseado em novo modelo de gestão de desempenho

OBJETIVO: Avaliar desempenho, competências e potencial

METAS

2022	2023
--	50%

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Reestruturação do modelo de gestão do desempenho, de forma a integrá-lo com os demais processos de gestão de pessoas, incluindo revisão do normativo - Res. TRE-MS 408/2009

3. Valorização do capital humano



INDICADOR 7

Quantidade de ações de valorização e reconhecimento implementadas

OBJETIVO: Promover ações de valorização e reconhecimento de pessoas

METAS

2022	2023
2	2

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Programa de Desenvolvimento de Novas Lideranças (cargos de gestão)
- Programa de preparação para aposentadoria
- Portaria de registro de elogio funcional
- Ação de comunicação/sensibilização sobre a necessidade de respeito à diversidade
- Ações de Reconhecimento Social (Ex. concursos de boas práticas, dia do servidor)
- Promover a instrutoria interna

4. Qualidade de Vida e Saúde Corporativa



INDICADOR 8

Percentual de ações de melhoria implementadas (Fontes: pesquisa de Clima Organizacional, entre outros)

OBJETIVO: Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho

METAS

2022	2023
60%	100%

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Monitoramento das propostas de melhorias identificadas na Pesquisa de Clima Organizacional (afetas à SGP)
- Estruturação de procedimento de identificação de motivos pessoais de desligamentos voluntários e movimentações internas

4. Qualidade de Vida e Saúde Corporativa



INDICADOR 9

Percentual de realização de exames médicos periódicos

OBJETIVO: Promover ações de saúde, redução de riscos e prevenção

METAS

2022	2023
25%	30%

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Ação de conscientização dos servidores quanto à relevância da realização dos exames periódicos
- Convocação dos servidores para realização de exames periódicos

4. Qualidade de Vida e Saúde Corporativa



INDICADOR 10

Índice de satisfação dos servidores com as ações do Programa de QVT

OBJETIVO: Promover ações de saúde, redução de riscos e prevenção

METAS

2022	2023
50%	70%

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Programa de Qualidade de Vida no Trabalho 2022 e 2023
- Pesquisa de Avaliação do Programa de QVT 2022 e 2023

5. Melhorias em Rotinas de Pessoal



INDICADOR 11

Quantidade de métodos de autosserviço ou automatização de ações/processos implementados

OBJETIVO: Promover melhorias nos processos de trabalho

METAS

2022	2023
2	2

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Implantação do sistema para concurso de remoção;
- Implantação do Sistema de Diárias;
- Publicações automatizadas no Portal da Transparência;
- Relatórios automatizados do Justiça em Números (CNJ)
- Implementação de ferramenta de monitoramento de dados pessoas (dashboard)

5. Melhorias em Rotinas de Pessoal



INDICADOR 12

Quantidade de normativos de gestão de pessoas atualizados

OBJETIVO: Promover melhorias nos processos de trabalho

METAS

2022	2023
2	2

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

- Atualização do Regulamento de Licença Capacitação
- Atualizar normativo para concessão de Auxílio-Bolsa (SEI 0001404-13.2017.6.12.8000)
- Regulamentação do processo de concessão de AQ
- Regulamentação que dispõe sobre a jornada de trabalho, o controle de frequência dos servidores e a prestação de serviço extraordinário

Monitoramento

PERÍODOS DE MEDIÇÃO:

- ☐ Dezembro de 2022
- ☐ Janeiro 2023
- ☐ Dezembro 2023
- ☐ Janeiro 2024
- ☐ Quando a SGP/TRE-MS entender necessário

