



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO CEARÁ

RESOLUÇÃO N.º 867

(16 DE DEZEMBRO DE 2021)

(Alterada pela Resolução TRE-CE n.º 939, de 14.3.2023)

INSTITUI O PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS
NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL
ELEITORAL DO CEARÁ, PARA O
PERÍODO 2021-2026, E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO CEARÁ, no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 20, IX, de seu Regimento Interno;

CONSIDERANDO a Política de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral do Ceará, em consonância com a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, disposta pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ);

CONSIDERANDO que a Política de Gestão de Pessoas deve uniformizar o modelo em gestão de pessoas e suas práticas, sob um conjunto de princípios e de diretrizes;

CONSIDERANDO que o Tribunal de Contas da União, ao conduzir os ciclos dos Levantamentos de Governança e Gestão de Pessoas, gerou experiências positivas nas áreas de gestão de pessoas da Justiça Eleitoral do Ceará;

CONSIDERANDO o alinhamento ao Planejamento Estratégico da Justiça Eleitoral do Ceará para 2021-2026;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral do Ceará para o sexênio 2021-2026, nos termos desta resolução.

Parágrafo único. Durante sua vigência, o Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas deve ser utilizado para fundamentar, naquilo que couber, os atos normativos e as políticas na área de gestão de pessoas no âmbito da Justiça Eleitoral do Ceará.

Art. 2º O Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas e seus desdobramentos no âmbito da Justiça Eleitoral do Ceará devem assegurar o alinhamento com:

I - o Planejamento Estratégico da Justiça Eleitoral do Ceará;

II - os princípios e as diretrizes da Política de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral do Ceará;

III - as recomendações para aperfeiçoamento da governança e da gestão estratégica nos órgãos federais emanadas do Tribunal de Contas da União.

Parágrafo único. Compete à Secretaria de Gestão de Pessoas zelar pelo alinhamento estratégico, promovendo ações para buscar a convergência do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas e seus desdobramentos, com as diretrizes traçadas para a Justiça Eleitoral do Ceará.

** Parágrafo único alterado pela Resolução TRE-CE n.º 939/2023.*

Art. 3º A execução do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas é de responsabilidade das unidades da Secretaria de Gestão de Pessoas, seus gestores e demais servidores, na medida de suas competências.

Parágrafo único. O Comitê de Gestão de Pessoas atuará de forma colaborativa e participativa no acompanhamento, análise e proposições do presente planejamento.

Art. 4º A execução do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas consiste na implementação coordenada de políticas, diretrizes, programas, projetos e ações, voltada para a melhoria contínua, no âmbito das unidades de gestão de pessoas.

Art. 5º A avaliação do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas ocorrerá pela apuração dos resultados dos indicadores de desempenho, em anexo, nesta resolução.

Parágrafo único. Compete ao gestor do indicador de desempenho promover as ações necessárias para assegurar o cumprimento das metas estabelecidas.

Art. 6º O monitoramento do desempenho dos indicadores será realizado por meio dos seguintes instrumentos, sem prejuízo de outros:

I - reuniões estratégicas das coordenadorias da Secretaria de Gestão de Pessoas;

II - publicação na intranet do plano de ação dos respectivos indicadores pelas áreas gestoras;

III - acompanhamento do andamento das ações registradas no plano de ação;

** Inciso alterado pela Resolução TRE-CE n.º 939/2023.*

IV - análise superior dos resultados dos indicadores de desempenho;

V - publicação do resultado final dos indicadores de desempenho na intranet.

Art. 7º Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria de Gestão de Pessoas e submetidos ao Comitê de Gestão de Pessoas para homologação.

Art. 8º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões do Tribunal Regional Eleitoral do Ceará, em Fortaleza, aos 16 dias do mês de dezembro do ano de 2021.

Desembargador Inacio de Alencar Cortez Neto – PRESIDENTE, Desembargador Raimundo Nonato Silva Santos - VICE-PRESIDENTE, Jurista David Sombra Peixoto – JUIZ, Jurista Kamile Moreira Castro – JUÍZA, Juiz Federal George Marmelstein Lima – JUIZ, Juiz de Direito Raimundo Deusdeth Rodrigues Júnior – JUIZ, Juiz de Direito Roberto Soares Bulcão Coutinho – JUIZ, Procurador da República Edmac Lima Trigueiro - PROCURADOR REGIONAL ELEITORAL SUBSTITUTO.

Publicada no DJE de 20.12.2021.

ANEXO I

(Alterado pela Resolução TRE-CE n.º 939/2023)

GLOSSÁRIO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO

Indicador de Desempenho e Unidade Responsável

Indicador de Desempenho	Responsável
Índice de Conformidade Legal	COPEs - COTEC -COEDE
Percentual de aderência ao Relatório de Análise	COPEs - COTEC -COEDE
Percentual de lotação por critérios técnicos	COEDE
Percentual da Força de trabalho com perfil descrito	COEDE
Percentual de sucessores capacitados em competências gerenciais	COEDE
Percentual de realização de reuniões de <i>feedback</i>	COEDE
Quantidade de ações de reconhecimento	COEDE
Quantidade de ações de sensibilização em qualidade de vida	COEDE
Quantidade de ações de capacitação	COEDE
Participação em ações de capacitação	COEDE
Quantidade de ações de qualidade de vida	COEDE
Participação em ações de qualidade de vida	COEDE

ANEXO II

GLOSSÁRIO DOS TERMOS APLICADOS

APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL: processo de criação, compartilhamento, disseminação e utilização de conhecimento que visa ao desenvolvimento das competências organizacionais.

ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS: Unidade ou conjunto de unidades organizacionais especializadas na coordenação e execução de ações e práticas de gestão de pessoas.
Exemplos: unidades de treinamento e desenvolvimento, recrutamento e seleção, qualidade de vida no trabalho, gestão de desempenho, análise e concessão de benefícios, pagamento de ativos e aposentados.

CLIMA ORGANIZACIONAL: percepção global das pessoas a respeito de seu ambiente de trabalho capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização.

COLABORADORES: compreendem toda a força de trabalho da instituição (ex. servidores, empregados, temporários), à exceção dos membros da alta administração e dos demais gestores (TCU).

COMPETÊNCIA ORGANIZACIONAL: conjunto de práticas necessárias ao cumprimento da missão e à construção da visão de futuro do Tribunal.

Competência profissional: capacidade do servidor de mobilizar seus conhecimentos, habilidades e atitudes e de demonstrar um saber agir responsável que o leve a obter desempenho compatível com as expectativas de seu espaço ocupacional. A competência profissional classifica-se em:

Competência pessoal: requerida dos servidores como meio de sustentação de níveis de desempenho adequados aos diferentes espaços ocupacionais;

Competência técnica: requerida dos servidores de acordo com a área funcional ou com os processos de trabalho relacionados a determinado espaço ocupacional.

Competência comportamental: são as atitudes e comportamentos dos colaboradores, que os motivam a colocar em prática a habilidade de um determinado conhecimento, contribuindo assim para a realização do trabalho.

Competência gerencial: é um agir que mobiliza saberes, desenvolve pessoas e contribui de forma significativa para assegurar o cumprimento da missão da Justiça Eleitoral.

Competência de liderança e gestão: necessária ao exercício de função gerencial.

Lacuna de competência: diferença entre o grau de domínio das competências apresentadas pelo servidor e o grau de domínio requerido em determinado espaço ocupacional, quando o grau de domínio apresentado estiver aquém do requerido.

DIRETRIZES: conjunto de orientações institucionais que norteiam as ações em gestão de pessoas e que devem ser consideradas no planejamento e na execução.

ESPAÇO OCUPACIONAL: contexto de atuação profissional caracterizado por objetivo específico, conjunto de responsabilidades e de perfis profissionais a ele inerentes, e requisitos de acesso, que tem por finalidade orientar o desenvolvimento e o desempenho dos servidores.

FUNÇÕES APLICADAS PELO TCU: refere-se ao conjunto de atividades, procedimentos e intervenções que visa dar suporte a execução dos objetivos finalísticos da instituição. Através do TCU, o Levantamento de Governança e Gestão de Pessoas identifica as seguintes funções:

Capacitação: função de gestão de pessoas que se refere a um conjunto de atividades, procedimentos e intervenções desenhadas pela organização para identificar as lacunas de competências e habilidades dos colaboradores e oferecer ações educacionais para supri-las, ou ainda oferecer suporte para que tais ações ocorram informalmente. Na Justiça Eleitoral do Ceará, pertence ao **Macroprocesso de Gestão de Pessoas Desenvolvimento de Competências**.

Gestão da Qualidade de Vida e Promoção da Saúde: função de gestão de pessoas que se refere a um conjunto de atividades, procedimentos e intervenções no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho que visa à promoção da saúde, do bem-estar individual e coletivo, o desenvolvimento pessoal dos colaboradores e o exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho. Na Justiça Eleitoral do Ceará, pertence ao **Macroprocesso de Gestão de Pessoas Saúde Corporativa**.

Gestão de Benefícios: função de gestão de pessoas que se refere a um conjunto de atividades, procedimentos e intervenções desenhadas pela organização com o objetivo de organizar os benefícios oferecidos como plano de saúde, plano odontológico, auxílio alimentação, auxílio saúde, auxílio transporte, dentre outros. Na Justiça Eleitoral do Ceará, pertence ao Macroprocesso de Gestão de Pessoas Saúde Corporativa.

Gestão de Desempenho: função de gestão de pessoas que se refere a um conjunto de atividades, procedimentos e intervenções desenhadas para melhorar o desempenho dos colaboradores. Entre esse conjunto está o estabelecimento de objetivos, a atribuição de nota (ou conceito) de desempenho, feedback, levantamento de necessidade de treinamento ou outras ações de capacitação, reconhecimento e distribuição de eventuais recompensas. Na Justiça Eleitoral do Ceará, pertence ao **Macroprocesso de Gestão de Pessoas Desenvolvimento de Competências**.

Recrutamento e seleção: função de gestão de pessoas que se refere ao conjunto de atividades e procedimentos para localizar, atrair e selecionar os candidatos que possuam o perfil profissional mais adequado para as necessidades organizacionais. As atividades e procedimentos de recrutamento estão relacionadas a localizar e atrair pessoas para participar das seleções. E as atividades e procedimentos de seleção estão relacionadas a escolha dos candidatos que possuam o perfil profissional mais aderente ao que foi estabelecido previamente como necessidade de organização. Na Justiça Eleitoral do Ceará, pertence ao Macroprocesso de Gestão de Pessoas Admissão e Alocação de Pessoal.

GESTÃO DE PESSOAS: conjunto de práticas que visam promover os valores organizacionais, o desenvolvimento integral das pessoas, a melhoria da qualidade de vida no trabalho e a garantia do pleno exercício de direitos e cumprimento de deveres, para favorecer o alcance dos objetivos estratégicos.

GESTOR: Profissional que exerce formalmente função de gestão em qualquer nível hierárquico da organização. Profissional da organização que tem outros profissionais formalmente subordinados a ele (ex. gerentes, supervisores, chefes). Servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais.

GOVERNANÇA DE PESSOAS: a Governança de Pessoas é o conjunto de mecanismos para direcionamento, aplicação, avaliação e monitoramento da política de gestão de pessoas, visando ao cumprimento da missão institucional.

INDICADOR: indicadores são informações que permitem descrever, classificar, ordenar, comparar ou quantificar de maneira sistemática aspectos de uma realidade e que atendam às necessidades dos tomadores de decisões.

INDICADOR DE DESEMPENHO: Um indicador de desempenho é um número, percentagem ou razão que mede um aspecto do desempenho, com o objetivo de comparar esta medida com metas preestabelecidas. Esse tipo de indicador foca a avaliação dos recursos alocados e os resultados alcançados.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS: Iniciativas estratégicas indicam, em linhas gerais, o conjunto de medidas ou ações a serem implementadas no curto, médio e longo prazo para assegurar o alcance dos objetivos estabelecidos no mapa estratégico. Servem também para preencher as lacunas existentes entre o desempenho atual da organização e o desejado.

MACROPROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS NA JUSTIÇA ELEITORAL DO CEARÁ - Processos complexos são formados de outros processos, procedimentos e ações, resultando numa hierarquia (estrutura), que reflete a visão sistêmica e panorâmica dos fluxos de trabalho da Justiça Eleitoral do Ceará. A Gestão de Pessoas na Justiça Eleitoral é estruturada por (quatro) grupos de

processos esquematizados da seguinte forma:

a) Admissão e Alocação de Pessoal: diz respeito aos processos de recrutamento e seleção; dimensionamento da força de trabalho (DFT); lotação inicial e movimentação interna de servidores na organização; seleção interna, inclusive de natureza gerencial, e outras de mesma natureza.

b) Rotinas de Pessoal: processo afeto às rotinas de pessoal de direitos e vantagens; conforme preceitua a Lei 8.112/1990 e demais ações pertinentes à vida funcional.

c) Desenvolvimento de Competências: processo concernente ao treinamento e desenvolvimento dos servidores, capacitação; gestão por competências; avaliação de desempenho e outros de natureza semelhante.

d) Saúde Corporativa: processo referente à promoção da saúde, bem-estar físico, psíquico, social e organizacional dos servidores; saúde ocupacional, com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais previstas nos requisitos legais e regulamentares; gestão do clima organizacional, gestão de benefícios e fatores que integram os aspectos da qualidade de vida no trabalho como um todo.

OCUPAÇÕES CRÍTICAS: São aquelas que possuem duas características principais: dificuldade de reposição (mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia) e influência direta nos resultados da organização, pois o desempenho inadequado dessas atividades pode colocar em risco o funcionamento da organização. Não são necessariamente posições elevadas hierarquicamente.

PERFIL PROFISSIONAL: conjunto de competências profissionais, estilo de comportamento e outras características pessoais que influenciam o desempenho apresentado pelo servidor.

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS: conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas, com vistas à obtenção de resultados desejados pela instituição e estabelecem os parâmetros gerais para uma organização seguir no exercício das suas responsabilidades.

PRINCÍPIOS: conjunto de valores e premissas institucionais que sustentam e fundamentam as relações de trabalho e definem as diretrizes de atuação das unidades de gestão de pessoas.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: conjunto de ações institucionais que primam pelo equilíbrio entre trabalho e bem-estar biopsicossocial, por meio da promoção da saúde, da segurança no trabalho e de relações socioprofissionais saudáveis e humanizadas.