



Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba

Resolução TRE-PB nº 5/2024

Instituir o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral da Paraíba para o período de 2024 a 2026.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO os princípios e diretrizes nacionais para fundamentar as práticas de gestão de pessoas nos órgãos do Poder Judiciário, estabelecidos na Resolução CNJ nº 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO as recomendações contidas no Acórdão TCU nº 3023/2013, sobre a necessidade de estabelecer, entre outros, objetivos, indicadores e metas para as áreas de gestão de pessoas, como também mecanismos para que a alta administração acompanhe o seu desempenho;

CONSIDERANDO a Resolução TRE-PB nº 8/2021, que dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas do TRE-PB;

CONSIDERANDO o objetivo estratégico de aperfeiçoamento da gestão de pessoas, estabelecido por meio da Resolução TRE-PB nº 9/2021, que instituiu Plano Estratégico da Justiça Eleitoral da Paraíba para o período de 2021 a 2026;

RESOLVE:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral da Paraíba para o período de 2024 - 2026, formado pelos seguintes componentes, representados no Anexo desta Resolução:

- I – missão;
- II – visão de futuro;
- III – valores;
- IV – objetivos;
- V – indicadores;
- VI – metas.

CAPÍTULO II DA EXECUÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO

Art. 2º A execução do plano estratégico consistirá na implementação de planos, programas, projetos e ações voltados para o alcance dos objetivos e seus indicadores.

Parágrafo único. Considera-se responsável pelo indicador o gestor a quem compete propor e implementar ações, bem como acompanhar e comunicar o cumprimento das respectivas metas.

CAPÍTULO III DO MONITORAMENTO E DA AVALIAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO

Art. 3º O monitoramento e a avaliação do plano estratégico dar-se-ão por meio dos seguintes instrumentos, sem prejuízo de outros:

- I – análise dos indicadores; e
- II – verificação da realização de programas, projetos ou ações implementados pelas unidades que promovam o alcance dos objetivos estratégicos e dos seus respectivos indicadores.

Parágrafo único. Os relatórios de monitoramento e avaliação do plano estratégico serão consolidados pela Secretaria de Gestão de Pessoas e disponibilizados no portal eletrônico do Tribunal.

Art. 4º Serão realizadas Reuniões de Análise da Estratégia – RAEs, pelo menos quadrimestralmente, para avaliação e acompanhamento dos resultados, buscando possíveis subsídios para o aprimoramento do desempenho institucional.

Parágrafo único. Nas RAEs, os responsáveis pelos indicadores deverão apresentar análise crítica quanto ao desempenho e propor plano de ação para cumprimento das metas.

CAPÍTULO IV DA REVISÃO DO PLANO ESTRATÉGICO

Art. 5º Após um ano de vigência, apresentados os indicadores de periodicidade anual, o Conselho de Governança promoverá revisão do plano estratégico de gestão de pessoas.

§1º O plano estratégico poderá ter seu conteúdo revisado, a qualquer momento, caso haja necessidade de ajuste ou compatibilização com as Metas e Iniciativas Estratégicas Nacionais do Poder Judiciário.

§2º As alterações dos indicadores e metas serão aprovadas pelo Comitê de Governança de Pessoas.

§3º As alterações da missão, visão, valores e objetivos estratégicos serão aprovadas pelo Conselho de Governança.

CAPÍTULO V
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 6º Os casos omissos serão resolvidos pelo Comitê de Governança e Gestão de Pessoas.

Art. 7º Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Sala das Sessões do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba, em João Pessoa, aos 19 dias do mês de fevereiro de 2024.

MARIA DE FÁTIMA MORAES BEZERRA CAVALCANTI MARANHÃO
PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL



Documento assinado eletronicamente por Maria de Fátima Moraes Bezerra Cavalcanti Maranhão em 19/02/2024, às 18:49, conforme art. 1º, III, "b", da [Lei 11.419/2006](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tre-pb.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0&cv=1754024&crc=E7792F4D, informando, caso não preenchido, o código verificador **1754024** e o código CRC **E7792F4D**.

ANEXO

PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2024 -2026

CONTROLE DE VERSÕES

Data	Versão	Responsável	Descrição
09/2022	Versão 1.0.0	Secretaria de Gestão de Pessoas	Proposta inicial da SGP
09/2023	Versão 2.0.0	Secretaria de Gestão de Pessoas	Nova proposta da SGP contemplando as proposições apresentadas pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
12/2023	Versão 2.1.0	Comitê de Governança de Pessoas	Proposta aprovada pelo Comitê de Governança de Pessoas

APRESENTAÇÃO

Este Plano Estratégico de Gestão de Pessoas busca materializar as diretrizes da Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba na busca pelo contínuo aperfeiçoamento da gestão de pessoas.

Tem como linhas reguladoras a Missão, Visão, Valores e Objetivos Estratégicos.

Indicadores e metas são os instrumentos para mensurar os resultados.

A Secretaria de Gestão de Pessoas e a Coordenadoria da Escola Judiciária Eleitoral deverão desenvolver ações estratégicas para o alcance dos resultados pretendidos para o período de 2024 a 2026.

A construção do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas foi realizada pelo Comitê de Governança de Pessoas e contou com o apoio dos gestores e demais colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas e Coordenadoria da Escola Judiciária Eleitoral.

O principal orientador deste plano foi o desdobramento do objetivo estratégico Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas, do Planejamento Estratégico 2021-2026 do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba.

ELEMENTOS ORIENTADORES

DIRECIONAMENTOS DE ÓRGÃOS EXTERNOS

- Resolução CNJ nº 240/2016 - Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário.
- Referencial Básico de Governança Pública Organizacional edição 3 - Tribunal de Contas da União.
- Resultados do levantamento do Perfil de Governança e Gestão Públicas - Ciclo 2021 - Tribunal de Contas da União.
- Monitoramento da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 - Conselho Nacional de Justiça.

DIRECIONAMENTOS INTERNOS

- Resolução TRE-PB nº 11/2019 - Política de Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba.
- Resolução TRE-PB nº 14/2019 - Regulamento Interno da Secretaria do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba.
- Resolução TRE-PB nº 8/2021 - Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba - TRE/PB.
- SEI nº 0005604-45.2018.6.15.8000 - Recomendações resultantes do Relatório de Auditoria Integrada 01/2018 - Gestão da Força de Trabalho na Justiça Eleitoral.
- SEI nº 0003826-35.2021.6.15.8000 - Deliberações acerca dos resultados do Levantamento de Governança e Gestão Públicas - Ciclo 2021 - Tribunal de Contas da União.

VINCULAÇÃO AO PLANO ESTRATÉGICO DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DA PARAÍBA - 2021 A 2026

A Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026 ([Resolução CNJ nº 325/2020](#)), principal diretor do Planejamento Estratégico do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba, estabelece para a área de gestão de pessoas, na perspectiva de Aprendizagem e Crescimento, o macrodesafio "Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas".

A Estratégia do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba para o sexênio recepcionou o macrodesafio com o objetivo estratégico "Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas" do Plano Estratégico do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba 2021-2026.

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral da Paraíba busca materializar as diretrizes da Política de Gestão de Pessoas para realização dos resultados pretendidos para o período no aperfeiçoamento da gestão de pessoas.

MAPA ESTRATÉGICO

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



INDICADORES ESTRATÉGICOS



INDICADORES ESTRATÉGICOS E METAS

1. Realizar o planejamento da gestão de pessoas

Compreende o planejamento das funções de recrutamento e seleção; capacitação; gestão de desempenho; gestão por competências; gestão da qualidade de vida no trabalho, assistência à saúde e previdência complementar e gestão do clima organizacional

Indicador	1.1. Índice de desempenho da função de seleção, ingresso e lotação
Objetivo relacionado	Realizar o planejamento da gestão de pessoas
O que se mede	Desempenho da função de seleção, ingresso e lotação
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Para aferir necessidades de adoção de medidas que objetivem garantir as diretrizes do planejamento da seleção, ingresso e lotação de servidores
Quem mede	AGGSGP
Quando medir	Anualmente, em fevereiro
Como medir	Média dos percentuais de atingimento das metas dos índices de distribuição, seleção e rotatividade
Situação	Não há referência
Metas	A definir

Indicador	1.2. Índice de desempenho da função de capacitação
Objetivo relacionado	Realizar o planejamento da gestão de pessoas
O que se mede	Desempenho da função de capacitação
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Para aferir necessidade de adoção de medidas que objetivem garantir as diretrizes do planejamento do treinamento e desenvolvimento de servidores
Quem mede	AGGSGP
Quando medir	Anualmente, em fevereiro
Como medir	Média dos percentuais de atingimento das metas dos índices de efetividade do cumprimento do PAC e de capacitação.
Situação	Não há referência

Metas A definir

Indicador	1.3. Índice de desempenho da função de gestão de desempenho
Objetivo relacionado	Realizar o planejamento da gestão de pessoas
O que se mede	Desempenho da função de gestão de desempenho
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Para aferir necessidade de adoção de medidas que objetivem garantir as diretrizes do planejamento do acompanhamento e desenvolvimento de servidores, relativas ao aprimoramento de competências e ao desempenho individual e de equipes
Quem mede	AGGSGP
Quando medir	Anualmente, em fevereiro
Como medir	Somatório das médias do percentual de atingimento das metas de desempenho individuais por secretaria ou macro unidades dividido pela quantidade de secretarias ou macro unidades com desempenho individual avaliado
Situação	Não há referência
Metas	A definir

Indicador	1.4. Índice de desempenho da função de gestão da qualidade de vida e promoção da saúde
Objetivo relacionado	Realizar o planejamento da gestão de pessoas
O que se mede	Desempenho da função de gestão da qualidade de vida e promoção da saúde
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Para aferir necessidade de adoção de medidas que objetivem garantir as diretrizes do planejamento do acompanhamento e desenvolvimento de servidores, relativas ao aprimoramento de competências e ao desempenho individual e de equipes
Quem mede	AGGSGP
Quando medir	A cada dois anos, em fevereiro
Como medir	Média dos percentuais de atingimento das metas dos índices de satisfação dos servidores, de percepção de reconhecimento, de promoção do bem-estar e saúde e de absenteísmo
Situação	Não há referência
Metas	A definir

2. Executar o planejamento da força de trabalho

Compreende a definição de perfis de ocupação de colaboradores e gestores; a definição do quantitativo necessário de pessoal por unidade; a definição de ocupações críticas; o planejamento do provimento de vagas existentes e o planejamento de sucessões.

Indicador	2.1. Índice de distribuição de pessoas
Objetivo relacionado	Executar o planejamento da força de trabalho
O que se mede	Percentual de unidades com adequado quantitativo de pessoas
Polaridade	Quanto maior o índice, melhor a distribuição da força de trabalho nas unidades do Tribunal
Para que medir	Para aferir necessidades de adequação da distribuição da força de trabalho entre as unidades
Quem mede	SELDE
Quando medir	Anualmente, em janeiro
Como medir	Total de unidades com quantitativo de servidores iguais às necessidades de pessoal identificadas no DFT, dividido pelo total de unidades com a força de trabalho dimensionada, vezes 100.
Situação	Não há referência
Metas	2024: 100% das unidades passíveis de dimensionamento na STRE com, pelo menos, 1 ciclo de dimensionamento. 2025: 80% das unidades com necessidades de pessoal identificadas pelo DFT com o quantitativo de pessoas adequado. 2026: 90% das unidades com necessidades de pessoal identificadas pelo DFT com o quantitativo de pessoas adequado.

Indicador	2.2. Índice de seleção de pessoas
Objetivo relacionado	Executar o planejamento da força de trabalho
O que se mede	Percentual de servidores e gestores selecionados com perfil de ocupação mais aderente às necessidades da unidade de lotação
Polaridade	Quanto maior o índice, mais adequada é a alocação da força de trabalho nas unidades do Tribunal
Para que medir	Para definir procedimentos necessários para identificar, atrair e selecionar servidores e gestores que possuam o perfil de ocupação mais adequado às necessidades da unidade

Quem mede	SEDOP
Quando medir	Anualmente, em janeiro
Como medir	Total de servidores lotados/relotados e designados para ocupar Cargo em Comissão e Função Comissionada em conformidade com processo de seleção vigente, dividido pelo total servidores lotados/relotados e designados para ocupar Cargo em Comissão e Função Comissionada vezes 100.
Situação	Não há referência.
Metas	2024: Definir processo padrão para seleção de pessoas 2025: A definir 2026: A definir

Indicador 2.3. Índice de rotatividade de pessoas

Objetivo relacionado	Executar o planejamento da força de trabalho
O que se mede	Taxa média de rotatividade de pessoas
Polaridade	Quanto menor, melhor.
Para que medir	Para identificar necessidades de ações que objetivem a retenção de talentos nas unidades
Quem mede	SELDE
Quando medir	Anualmente, em janeiro
Como medir	Somatório da taxa de rotatividade de pessoas das unidades com a força de trabalho dimensionada, dividido pelo total de unidades com força de trabalho dimensionada.
Situação	Não há referência
Metas	2024: 100% das unidades da STRE com rotatividade de pessoas aferida 2025: 100% dos cartórios eleitorais com rotatividade de pessoas aferida 70% das unidades da STRE com rotatividade igual ou inferior à média definida como aceitável 2026: 80% das unidades da STRE e cartórios eleitorais com rotatividade igual ou inferior à média definida como aceitável no TRE-PB

3. Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho

Compreende o reconhecimento de colaboradores e equipes; a promoção da qualidade de vida no trabalho dos servidores e colaboradores; a gestão do clima organizacional; a assistência à saúde e previdência complementar.

Indicador 3.1. Índice de satisfação dos servidores

Objetivo relacionado	Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho
O que se mede	Nível de satisfação dos servidores em trabalhar no TRE-PB
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Para identificar necessidades de ações que objetivem a melhoria do clima organizacional e o nível de satisfação das pessoas
Quem mede	SEDOP
Quando medir	Anualmente, em janeiro
Como medir	Resultado do "Índice de Satisfação Geral" dos servidores, no diagnóstico de clima organizacional. [Total de respostas de números 5 e 6 (escala de 1 a 6, por grau de satisfação), dividido pelo número de respondentes, vezes 100.]
Situação	Efetuar medição com base na Pesquisa de Clima Organizacional 2023
Metas	2024: A definir 2025: A definir 2026: A definir

Indicador 3.2. Índice de absenteísmo

Objetivo relacionado	Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho
O que se mede	Percentual de ausências, por motivo de saúde, de servidores (requisitados ou não) ao trabalho.
Polaridade	Quanto menor, melhor
Para que medir	Para direcionar ações de saúde e identificar complicações ou aspectos estruturais do Tribunal relacionados à cultura organizacional que podem ser melhorados.
Quem mede	SAS
Quando medir	A cada dois anos, em janeiro
Como medir	Somatório dos dias de ausência por motivo de saúde, dividido pelo número de servidores, vezes a quantidade de dias úteis, vezes 100.
Situação	Em 2022: 6,4%

Metas 2025: A definir

Indicador	3.3. Índice de percepção de reconhecimento
Objetivo relacionado	Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho
O que se mede	Nível de percepção de reconhecimento dos servidores em trabalhar no TRE-PB
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Para identificar eventuais necessidades de ações que objetivem a melhoria do clima organizacional e o nível de satisfação das pessoas
Quem mede	SEDOP
Quando medir	Anualmente, em janeiro
Como medir	Resultado do "Índice de Satisfação na Dimensão Reconhecimento" dos servidores, no diagnóstico de clima organizacional. [Total de respostas de números 5 e 6 (escala de 1 a 6, por grau de satisfação), dividido pelo número de respondentes, vezes 100.]
Situação	Efetuar medição na Pesquisa de Clima Organizacional 2023
Metas	2024: A definir 2025: A definir 2026: A definir

Indicador	3.4. Índice de prevenção e promoção do bem-estar e saúde
Objetivo relacionado	Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho
O que se mede	Quantidade de ações de prevenção e promoção do bem-estar e saúde acumuladas realizadas no Tribunal
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Para informar e motivar a atuação, individual e coletiva dos servidores, na melhoria da saúde, bem como promover intervenções preventivas no processo de adoecimento
Quem mede	SAS
Quando medir	Anualmente, em janeiro
Como medir	Quantidade de ações de prevenção e promoção de saúde realizadas no período, somadas à quantidade de ações de prevenção e promoção de saúde realizadas no período anterior
Situação	Medir o acumulado de 2023
Metas	2024: 42 2025: 56 2026: 70

4. Acompanhar e desenvolver colaboradores e gestores

Compreende a gestão de desempenho; a gestão por competências e a educação corporativa.

Indicador	4.1. Índice de competências desenvolvidas
Objetivo relacionado	Acompanhar e desenvolver colaboradores e gestores
O que se mede	Percentual de servidores com nível de competências desenvolvidas igual ou maior que o nível esperado
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Para identificar necessidades de desenvolvimento de competências para melhoria do desempenho
Quem mede	SEDOP
Quando medir	Anualmente, em janeiro
Como medir	Soma do nível de competências avaliadas dos servidores avaliados dividido pelo total de servidores
Situação	Medir a do ano de 2023
Metas	2024: A definir 2025: A definir 2026: A definir

Indicador	4.2. Índice de desempenho de pessoas
Objetivo relacionado	Acompanhar e desenvolver colaboradores e gestores
O que se mede	Percentual de servidores com desempenho avaliado com foco em resultados
Polaridade	Quanto maior, melhor

Para que medir	Para identificar necessidades de ações de capacitação e desenvolvimento de competências, bem como orientar medidas que visem a otimização de resultados.
Quem mede	SELDE
Quando medir	Anualmente, em janeiro
Como medir	Total de servidores
Situação	Não há referência
Metas	2024: Normativo disciplinando a gestão de desempenho no âmbito do TRE-PB. 10% dos servidores das unidades da STRE (unidades piloto) com, pelo menos, 1 ciclo de avaliação realizado. 2025: 100% dos servidores das unidades da STRE 2026: 100% dos servidores dos cartórios eleitorais com, pelo menos, 1 ciclo de avaliação realizado.

Indicador	4.3. Índice de capacitação de gestores
Objetivo relacionado	Acompanhar e desenvolver colaboradores e gestores
O que se mede	O percentual de gestores capacitados
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Conhecer e ampliar o nível de conhecimento dos gestores
Quem mede	SECATE
Quando medir	Anualmente, em janeiro
Como medir	Número de gestores capacitados dividido pelo número total de servidores do TRE-PB, multiplicado por 100
Situação	Não há referência
Metas	2024: 75% 2025: 80% 2026: 85%

Indicador	4.4. Índice de efetividade das capacitações
Objetivo relacionado	Acompanhar e desenvolver colaboradores e gestores
O que se mede	A satisfação dos servidores com as capacitações ofertadas
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Conhecer e melhorar a qualidade das capacitações ofertadas
Quem mede	SECATE
Quando medir	Semestralmente, nos meses de junho e dezembro
Como medir	Soma dos percentuais relativos às respostas "muito satisfeito" de cada capacitação dividido pelo número de capacitações ocorridas até a data da medição.
Situação	Não há referência
Metas	2024: 65% 2025: 70% 2026: 75%

Indicador	4.5. Índice de capacitação geral
Objetivo relacionado	Acompanhar e desenvolver colaboradores e gestores
O que se mede	O percentual de servidores capacitados
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Conhecer e ampliar o nível de conhecimento dos servidores
Quem mede	SECATE
Quando medir	Anualmente, em janeiro
Como medir	Número de servidores capacitados dividido pelo número total de servidores do TRE-PB, multiplicado por 100
Situação	Não há referência
Metas	2024: 60% 2025: 65%

2026: 70%

Indicador	4.6. Índice de efetividade do cumprimento do PAC
Objetivo relacionado	Acompanhar e desenvolver colaboradores e gestores
O que se mede	O percentual de capacitações que integram o Plano Anual de Capacitação que foi cumprido por meio de ações formativas
Polaridade	Quanto maior, melhor
Para que medir	Aperfeiçoar o cumprimento do Plano Anual de Capacitação - PAC
Quem mede	SECATE
Quando medir	Anualmente, em janeiro
Como medir	Número total de capacitações realizadas dividido pelo número total de capacitações priorizadas no PAC, multiplicado por 100
Situação	Não há referência
Metas	2024: 70% 2025: 75% 2026: 80%