



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

PEGP

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS
2022-2026



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SERGIPE

COMPOSIÇÃO

Presidente: Des. Roberto Eugênio da Fonseca Porto

Vice-Presidente e Corregedora: Des. Elvira Maria de Almeida Silva

Juizes Efetivos: Dr. Marcos de Oliveira Pinto e Dr. Marcelo Augusto Costa Campos

Juristas: Dra. Clarisse de Aguiar Ribeiro Simas e Dr. Carlos Pinna de Assis Júnior

Juiz do Tribunal Regional Federal: Dr. Gilton Batista Brito

Procurador Eleitoral: Dr. Leonardo Cervino Martinelli

Diretor-Geral: Rubens Lisboa Maciel Filho

Secretário de Gestão de Pessoas: Luciano Augusto Barreto Carvalho

REALIZAÇÃO

Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe

Secretaria de Gestão de Pessoas

Assessoria de Planejamento e Gestão

Coordenadoria de Assistência à Saúde

Coordenadoria de Desenvolvimento Humano

Coordenadoria de Pessoal

LAYOUT

Assessoria de Planejamento e Gestão da SGP - Ruth C M C Silveira

QUADRO DE SIGLAS

Unidades da Secretaria de Gestão de Pessoas do TRE/SE:

SGP – Secretaria de Gestão de Pessoas

ASTEP - Assessoria Técnica de Pessoal

ASPLAN-SGP - Assessoria de Planejamento e Gestão da SGP

COASA - Coordenadoria de Assistência à Saúde e Benefícios

SEASA - Seção de Assistência à Saúde

SEBAD - Seção de Benefícios e Apoio Administrativo

CODES - Coordenadoria de Desenvolvimento Humano

NDO - Núcleo de Desenvolvimento Organizacional

SEDEC - Seção de Desenvolvimento de Competências

SEGED - Seção de Gestão de Desempenho

COPES - Coordenadoria de Pessoal

SEAIR - Seção de Acompanhamento Funcional de Autoridades e Requisições

SEDIR - Seção de Direitos e Deveres

SEPAG - Seção de Pagamentos

SEREF - Seção de Registros Funcionais

Outras siglas:

BSC - Balanced Scorecard

SWOT - Matriz de Análise SWOT (strengths, weaknesses, opportunities e threats)



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
NORMATIVOS	6
METODOLOGIA	7
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	8
DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS	10
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	11
CONSIDERAÇÕES FINAIS	12



Apresentação

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TRE-SE, para o período de 2022 a 2026, encontra-se alinhado ao Planejamento Estratégico Institucional, aprovado pela Resolução TRE-SE 5/2021, às diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça na Resolução CNJ n. 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário e também à Estratégia Nacional do Poder Judiciário, estabelecida na Resolução CNJ 325/2020 .

A estratégia foi elaborada com foco no macrodesafio “Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas” e consiste na adoção de políticas e práticas que favoreçam 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 das servidoras e 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 construção desse Plano foi realizada de forma colaborativa pelas servidoras e pelos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal, através da realização de oficinas e de reuniões entre os diferentes níveis de gestão que a compõem.



Normativos

- Resolução CNJ nº 325/2020, que instituiu a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026;
- Resolução CNJ nº 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;
- Resolução TRE-SE nº 5/2021, que instituiu o Planejamento Estratégico do Tribunal Regional Eleitoral De Sergipe para o período 2021-2026;
- Resolução TRE-SE nº 6/2021, que dispõe sobre o Sistema de Governança e Gestão do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe;
- Resolução TRE/SE 8/2018, que dispõe sobre o modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça Eleitoral de Sergipe;
- Resolução TRE/SE 29/2017, alterada pela Resolução TRE/SE 14/2018 que dispõe sobre a Educação Institucional, no âmbito do TRE/SE;
- Portaria 968/2018, que institui o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral de Sergipe.

Metodologia

A análise do ambiente é importante para a construção da estratégia, permitindo a identificação das oportunidades e ameaças, diante da interação da organização com o ambiente externo e dos seus pontos fortes e fracos em relação ao ambiente interno.

Utilizamos a metodologia do Balanced Scorecard (BSC), que aloca os diversos objetivos estratégicos em perspectivas de análise, abaixo identificadas:

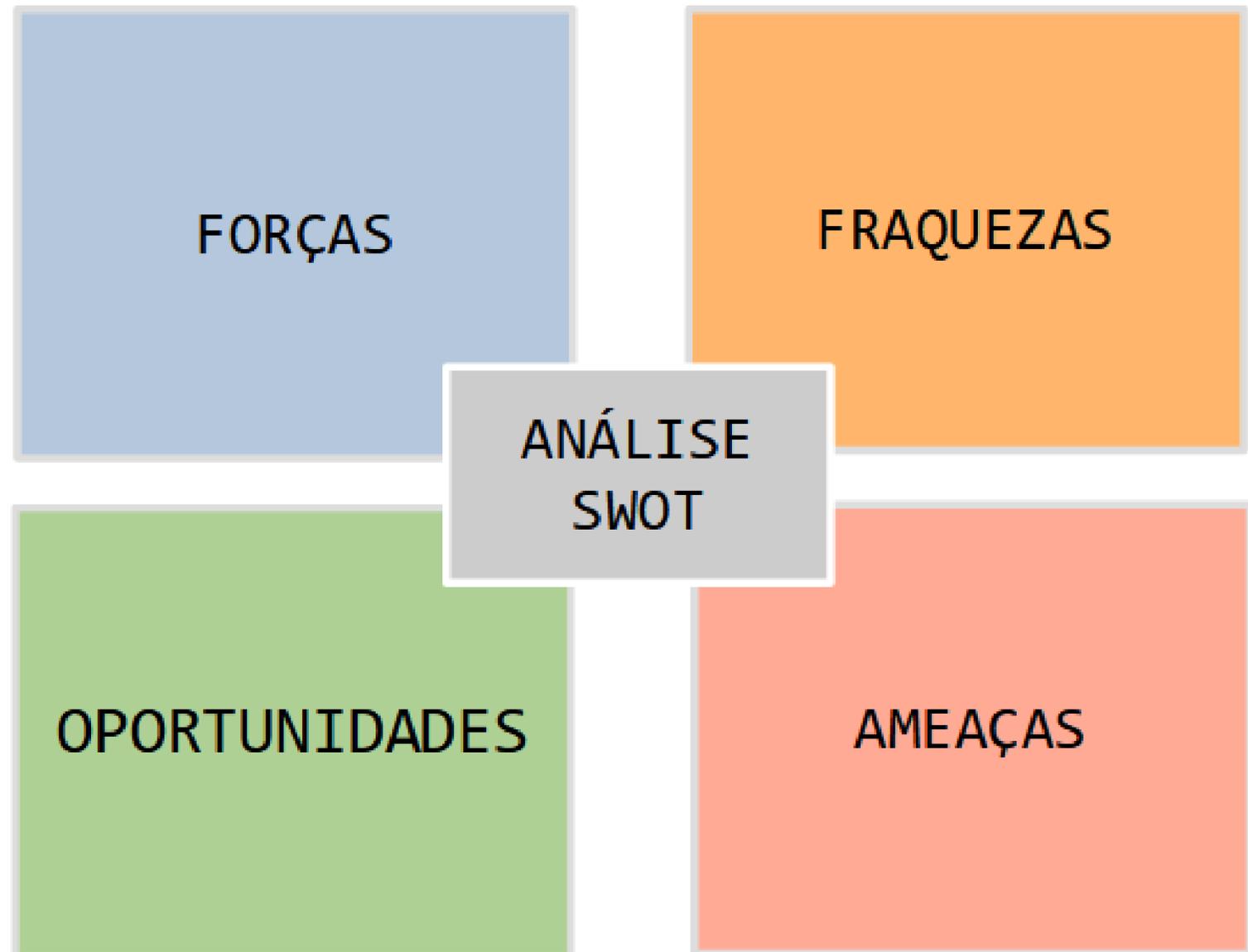
- Processos internos
- Recursos
- Resultados institucionais
- Servidor/Pessoas

Ressaltamos, ainda, que na formulação da estratégia foram seguidos os passos abaixo:

1. Realização do Diagnóstico Institucional;
2. Definição dos Direcionadores Estratégicos;
3. Construção dos Objetivos Estratégicos;
4. Elaboração do Mapa Estratégico e
5. Construção de Indicadores de desempenho

As etapas acima foram realizadas em diferentes fases, tendo a participação dos titulares da Secretaria e Coordenadorias, Chefes de Seção e Assessoria de Planejamento Estratégico, proporcionando assim o envolvimento de todos para uma construção participativa e colaborativa, mediante alinhamento de conceitos e trocas de informações, ideias e sugestões.

Diagnóstico Institucional



ANÁLISE DE AMBIENTES EXTERNO E INTERNO

O diagnóstico foi constituído de duas fases distintas.

Na primeira fase, foram realizadas oficinas com as servidoras e os servidores das coordenadorias que compõem a SGP.

Num segundo momento, foi conduzida pesquisa para análise e validação dos apontamentos produzidos nas oficinas.

Análise da empresa

FORÇAS

- Ambiente de trabalho
- Investimentos em capacitação
- Comprometimento dos servidores
- Estrutura física
- Capacidade intelectual/competência

FRAQUEZAS

- Comunicação precária dentro da SGP
- Cultura de planejamento latente
- Temas de Gestão de Pessoas conduzidos pela alta administração

OPORTUNIDADES

- Mapeamento de processos
- Dimensionamento da força de trabalho
- Implantação de sistemas/tecnologia
- Plano de sucessão

AMEAÇAS

- Restrição orçamentária
- Descontinuidade de projetos /ações
- Volume de demandas externas (CNJ, TCU, TSE)
- Falta de gerenciamento pelo TSE na uniformização e padronização de questões relativas à gestão de pessoas

A M B I E N T E I N T E R N O

A M B I E N T E E X T E R N O

Direcionadores Estratégicos

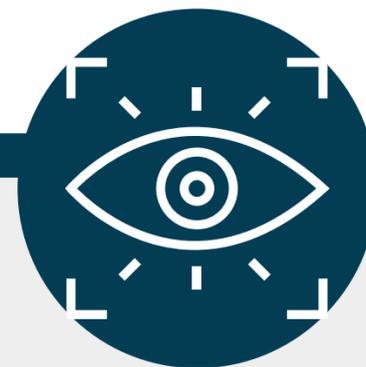
Têm como objetivo estabelecer quais serão as diretrizes da SGP para o ciclo 2022 a 2026.



MISSÃO

É a declaração sobre qual o propósito fundamental da organização, a finalidade de sua existência, o motivo pelo qual foi criada. A missão define a identidade da organização e não costuma mudar ao longo do tempo.

Promover ações que favoreçam o desenvolvimento das competências profissionais, a saúde e o bem-estar das servidoras e dos servidores, alinhadas aos objetivos institucionais.



VISÃO

Representa onde a organização deseja chegar, o que quer alcançar. Diferente da missão, a visão é criada para um período de tempo pré-determinado, portanto, pode mudar ao longo do tempo, de acordo com o momento que a organização se encontra.

Ser reconhecida no âmbito organizacional como unidade promotora do desenvolvimento integral e bem-estar das servidoras e dos servidores.



VALORES

São princípios ou crenças que servem de guia ou critério para os comportamentos, atitudes e decisões de todos os colaboradores no cumprimento da missão da organização e na direção da sua visão.

Ética – Transparência
Humanização – Comprometimento
Espírito de Equipe – Equidade

Objetivos Estratégicos

A definição dos objetivos estratégicos derivou da análise SWOT que permitiu definir o caminho a ser seguido. Eles são os fins a serem perseguidos, ou seja, são os desafios a serem enfrentados pela SGP para o cumprimento de sua missão e alcance de sua visão para o ciclo 2022-2026.

OEGPs:

1

Desenvolver as Competências das(os) servidoras(es) do TRE/SE

4

Aprimorar a gestão dos recursos orçamentários

7

Promover o bem-estar integral das(os) servidoras(es) do TRE/SE

2

Mensurar a quantidade ideal de servidoras(es) nas unidades do TRE/SE

5

Promover ações de melhoria do clima organizacional

8

Desenvolver e profissionalizar as(os) servidoras(es) da SGP

3

Otimizar e padronizar as entregas da SGP, evitando retrabalho e duplicidade de esforços

6

Aperfeiçoar a governança de Gestão de Pessoas

9

Promover o desenvolvimento contínuo das (os) gestoras (es)

Considerações Finais

O Plano Estratégico pretende subsidiar a Administração no cumprimento de sua missão institucional e no alcance da sua Visão, através da consolidação e do aprimoramento contínuo da Gestão de Pessoas.

A construção deste Plano Estratégico é resultado do encadeamento de experiências de todas as unidades da SGP, com a pretensão de ser o início de um ciclo de reflexão que resulte na excelência da prestação dos serviços de gestão de pessoas.

Importante ressaltar que em um mundo de constantes mudanças, agir estrategicamente consiste não apenas em planejar, mas estar sempre preparado para reavaliar e buscar novos caminhos.

Portanto, definir o direcionamento estratégico da área de gestão de pessoas consiste não somente em atender requisitos legais, mas sim numa estratégia de gestão humanizada, que resulte na eficiência dos serviços prestados.





TRE-SE
SECRETARIA DE GESTÃO
DE PESSOAS



www.tre-se.jus.br



sgp@tre-se.jus.br



(79) 3209-8690