



## GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

### 1ª Premiação de Práticas em Gestão de Pessoas do Poder Judiciário

#### Nome da prática (iniciativa/projeto):

Programa Desenvolve – Secretaria de Gestão de Pessoas 2017-2020

#### Tema escolhido (ver anexo II do edital):

Planejamento em Gestão de Pessoas

#### Subtema (ver anexo II do edital):

Plano Estratégico em Gestão de Pessoas

#### Detalhamento da prática

##### Identificação do Problema

1. Necessidade de contribuir para a efetivação da estratégia institucional utilizando os recursos disponíveis de forma eficiente;
2. Definir uma política de gestão de pessoas, com estabelecimento de objetivos, metas e cronograma de execução;
3. Organizar e definir o caminho a seguir pelo Tribunal Eleitoral de Santa Catarina na área de gestão de pessoas, para alcançar a missão institucional.

##### Métodos e técnicas adotadas no desenvolvimento das ações

Análise criteriosa dos seguintes normativos:

1. Acórdão TCU n. 3.023, de 13.11.2013, que apresenta recomendações objetivando melhorias na governança e gestão de pessoas nos órgãos da Administração Pública Federal.
2. Resolução CNJ nº 198, de 1º.07.2014, que estabelece como um dos macrodesafios na Estratégia do Judiciário 2020 a melhoria da gestão de pessoas;



## GESTÃO DE PESSOAS

3. Resolução CNJ nº 240, de 9.09.2016, que no art. 4º estabelece como diretriz que o planejamento estratégico de gestão de pessoas deve estar alinhado ao planejamento estratégico nacional do Poder Judiciário e institucional do órgão;
4. Resolução TRESA nº 7.935, de 16.12.2015, que estabelece a estratégia institucional, tendo como um dos objetivos estratégicos o aperfeiçoamento da gestão de pessoas;
5. Portaria P nº 7, 10.01.2018, que dispõe institui o Planejamento Estratégico da Secretaria de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina para o período de 2017-2020; e

O Programa Desenvolve foi construído pela equipe da Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional com apoio da Secretária de Gestão de Pessoas e dos Coordenadores de Pessoal e de Pagamento e Legislação, por meio de reunião semanais.

É composto por quatro eixos estruturantes que orientam e definem sua abrangência. Cada eixo agrupa projetos e iniciativas estratégicas vinculados ao tema que o orienta:

1. Eixo Qualificação e Conhecimento;
2. Eixo Integração e Comunicação;
3. Eixo Competência e Desempenho; e
4. Eixo Qualidade de Vida.

### Descrição dos Eixos

**1.Eixo Qualificação e Conhecimento:** projetos e ações voltadas ao crescimento pessoal e profissional do servidor, progresso na carreira e fomento de talentos.

PROJETOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Formação de Líderes	Implementar o projeto
Ambientação do Novo servidor	Reformular o projeto



## GESTÃO DE PESSOAS

**2. Eixo Interação e Comunicação:** projetos e ações destinadas à disseminação de conhecimento, à conscientização, à resolução de problemas e ao atendimento das demandas dos servidores.

PROJETOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Comunicação SGP	Aprimorar os meios de comunicação com a SGP
	Aprimorar as ações do projeto Escuta do Servidor
	Visitas às Zonas Eleitorais
Políticas de Autocomposição	Implementar o projeto

**3. Eixo Competência e Desempenho:** conjunto de processos de gestão de pessoas que direciona a implementação de projetos específicos voltados à implantação gradativa da gestão por competência e ao aprimoramento da gestão das atividades operacionais.

PROJETOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Implementar os Processos de Gestão de Pessoas	Coordenar o mapeamento dos processos nas Unidades do TRESP
	Implementar o banco de perfil profissional
	Mapear o quantitativo de servidores por unidade
	Reestruturar a avaliação de desempenho
	Instituir a avaliação de desligamento
Feedback	Implementar o projeto
Adequação de Lotação	Mapear a necessidade de servidores por unidade
	Diminuir os claros de lotação das ZEs
	Implementar o concurso de lotação
Reconhecimento por Desempenho do Servidor	Implantar o projeto
Aprimoramento da Gestão de Registros Funcionais, Pagamento e Legislação	Garantir o cumprimento de prazos relativos às atividades operacionais.



## GESTÃO DE PESSOAS

**4. Eixo Qualidade de Vida:** projetos e ações que objetivam contribuir com o bem-estar físico e emocional dos servidores ativos e inativos.

PROJETOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS
Teletrabalho	Implementar o projeto
Qualidade de Vida no Trabalho	Incentivar a participação dos servidores nas ações do Programa Qualidade de Vida no Trabalho
	Criar grupos focais de apoio aos servidores com base nos resultados dos exames periódicos
	Promover ações que visem à motivação e ao bem-estar do servidor
Clima Organizacional	Pesquisa de clima organizacional
	Promover ações para melhoria de clima organizacional
	Avaliar o grau de satisfação do servidor na sua respectiva lotação
Preparação para a Aposentadoria	Garantir a realização do Programa
Encontro Anual dos Aposentados	Realizar anualmente o evento

### Resultados e Benefícios alcançados

1. Organização no tempo e espaço na implementação das ações estratégicas, com estabelecimento de cronogramas de execução;
2. Garantia do cumprimento de implantação de programas e projetos definidos como prioritários pela Administração;
3. Alinhamento institucional;
4. Melhoria no planejamento dos recursos humanos e financeiros; e
5. Integração entre as unidades da SGP.

O índice de ações estratégicas implementadas é medido anualmente no Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas e obteve os seguintes resultados nos exercícios de 2017 e 2018:

Exercício	Iniciativas estratégicas previstas	Iniciativas estratégicas desenvolvidas	Resultado obtido
2017	22	13	59,09%
2018	16	13	81,25%



## GESTÃO DE PESSOAS

### Custos e recursos envolvidos na implementação

1. Envolvimento da equipe da Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional em pesquisas, estudos, planejamento e construção do Programa (quatro pessoas diretamente envolvidas);
2. Envolvimento dos coordenadores e secretária da SGP (três pessoas diretamente envolvidas);
3. Apoio da Assessoria Especial de Planejamento Estratégico e de Eleições (apoio de um servidor);
4. Apoio gráfico e de criação do nome pela equipe Assessoria de Comunicação Social (apoio de um servidor).

### Características inovadoras da prática

1. Planejamento de todas as ações no período de validade do Planejamento estratégico institucional;
2. Alinhamento institucional.

### Tempo de implementação

Dois anos, considerando as fases de pesquisa, amadurecimento da equipe e construção do Programa.

### Dificuldades encontradas durante a implementação, se houver e como foram superadas.

Não foram identificadas dificuldades, considerando o apoio integral da alta administração para a implementação do Programa.

### Potencial de replicação da prática em outros órgãos

Qualquer Tribunal poderá replicar o modelo deste Programa desde que exista na instituição o Planejamento Estratégico, base para elaboração do Planejamento estratégico da SGP e do Programa Desenvolve.