

PLANO TÁTICO SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



PETRE
2021-2026

Ficha técnica

Elaboração

Secretaria de Gestão de Pessoas

Grupo Gestor - Desdobramento SGP

Apoio/Diagramação

Assessoria de Planejamento Estratégico e Estatística (ASPE/SGG)

Seção de Comunicação Interna (SECIN/SCS)

Sumário

1. Apresentação	4
2. Etapas do desdobramento	5
3. Pesquisa.....	6
4. Direcionamento estratégico	7
4.1 Missão	7
4.2 Visão.....	8
4.3 Valor.....	9

5. Objetivos e mapa de contribuição	10
5.1 Objetivos.....	10
5.2 Mapa de contribuição	11
6. Indicadores táticos	13
7. Processos de trabalho	15
Anexo I – Fichas dos Indicadores	16

1. Apresentação

Contando com a colaboração de toda a Casa, o Planejamento Estratégico do TRE-MG para o sexênio 2021-2026 foi instituído através da Resolução PRE nº 1.183/2021, com detalhamento dos indicadores de desempenho na Portaria DG nº 75/2021.

Após a elaboração do plano estratégico, é fundamental desdobrá-lo nas dimensões tática e operacional da gestão, de forma que as unidades possam, considerando sua realidade, desempenhar de forma mais adequada seu papel na execução do planejamento estratégico, contribuindo para o desenvolvimento da instituição.

Entre os principais benefícios do desdobramento, podemos destacar:

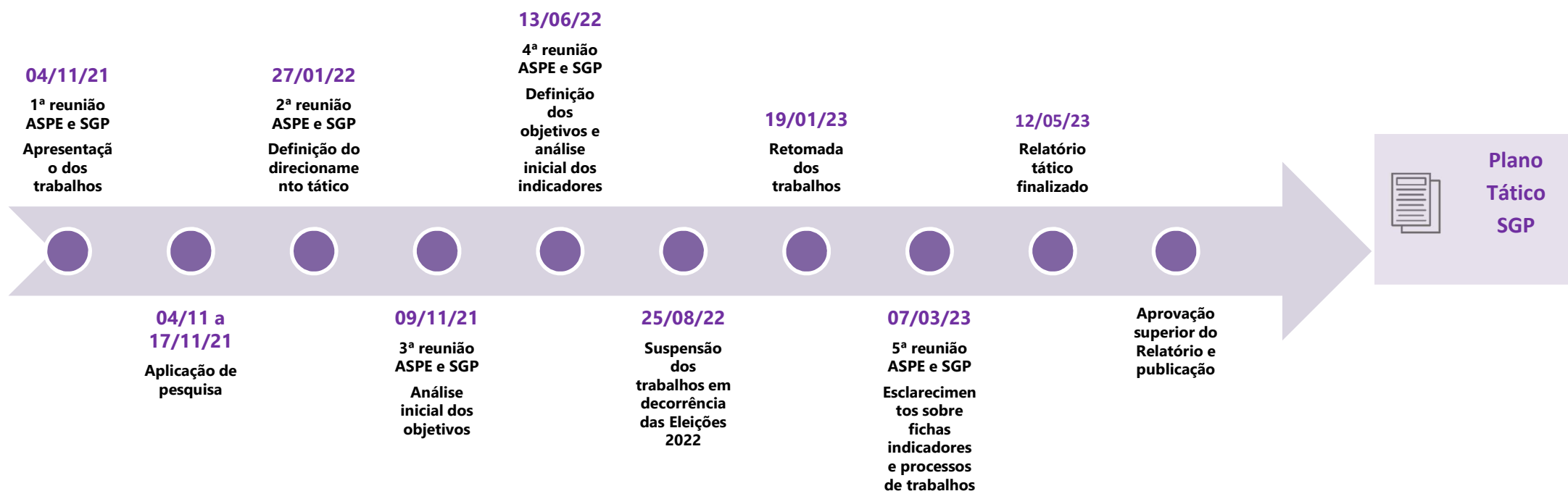
- ✓ Detalha o papel das unidades para o cumprimento do planejamento estratégico;
- ✓ Sistematiza ferramentas de gestão, facilitando o acompanhamento dos planos táticos e operacionais;
- ✓ Valoriza a proposta de valor da unidade e da instituição como um todo.

Desta forma, apresenta-se neste relatório o **Planejamento Tático da SGP** do Tribunal, alinhado ao Planejamento Estratégico do TRE-MG – PETRE - referente ao sexênio 2021 a 2026.

Este documento está disposto da seguinte forma: a Seção 2 apresenta a cronologia geral de desenvolvimento dos trabalhos; a Seção 3 descreve a participação da unidade em pesquisa interna realizada para embasar o desdobramento; a Seção 4 apresenta o direcionamento tático da unidade (missão, visão, valor específico); a Seção 5 contém os objetivos de contribuição e sua representação, juntamente com o direcionamento tático, no mapa de contribuição da unidade; na Seção 6, estão detalhadas as fichas dos indicadores táticos, construídos para mensurar o cumprimento dos objetivos de contribuição; e finalmente, a Seção 7 apresenta uma relação dos principais processos de trabalho da unidade, o qual subsidiará demandas futuras da unidade em conjunto com a Seção de Gestão de Processos Organizacionais.

2. Etapas do desdobramento

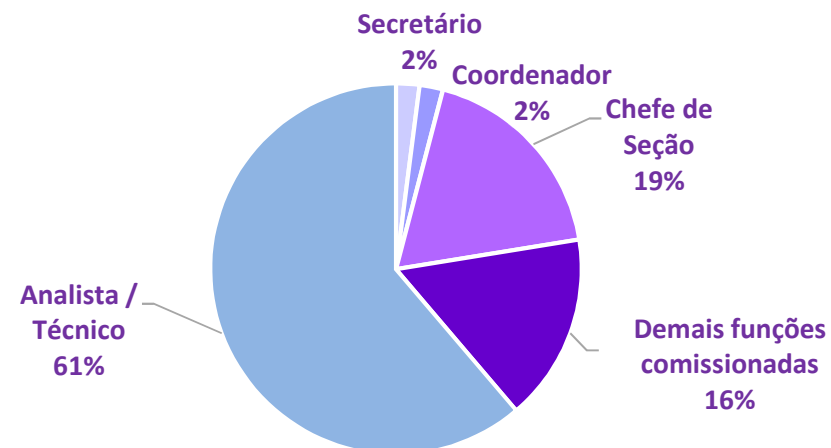
Para registro histórico, a cronologia de elaboração do Plano Tático da SGP está representada a seguir, destacando as principais entregas, conforme projeto de desdobramento do Planejamento Estratégico 2021-2026. Salienta-se que, entre tais marcos, foram realizados trabalhos de análise da ASPE e do Grupo de Trabalho da SGP, que possibilitaram as entregas.



3. Pesquisa

Entre os dias 04 e 17 de novembro de 2021, foi disponibilizada pesquisa a servidores selecionados da SGP visando à coleta de informações para subsidiar a construção do Plano tático da unidade. Ao final do prazo estipulado, 49 servidores responderam à pesquisa, conforme tabela a seguir.

Pesquisa SGP – Vínculo dos respondentes com a unidade



4.3 Valor

Os valores devem traduzir os princípios básicos que a instituição deve respeitar em todas as suas ações e decisões, e a serem observados por todos os seus membros.

Os atributos de valor para o TRE-MG no sexênio 2021-2026 são: Acessibilidade, Confiabilidade, Transparência, Segurança, Imparcialidade, Integridade (ética) e Celeridade.

A partir dos resultados da pesquisa, o Grupo Gestor da SGP constatou a necessidade de se estipular um valor específico para a unidade, adicional aos institucionais.

Valor SGP 2021-2026



Empatia: Capacidade de escutar o outro, prestar atenção no que ele diz, entender sua demanda e considerar sua individualidade, sem preconceitos ou julgamentos.

5. Objetivos e mapa de contribuição

5.1 Objetivos

Os objetivos estratégicos (OE) definem os focos prioritários para a atuação institucional. O TRE-MG definiu 11 (onze) objetivos estratégicos para o sexênio 2021-2026, cuja descrição completa está em: <https://bit.ly/objetivos-TREMG>.

Os objetivos setoriais, por sua vez, devem nortear a atuação das unidades, contribuindo para o alcance dos objetivos, indicadores e metas corporativos.

O Grupo de Trabalho da SGP identificou dois principais objetivos estratégicos para os quais a unidade contribui diretamente e, para cada objetivo selecionado, foram definidos os objetivos de contribuição, isto é, de que forma a unidade colabora no cumprimento do objetivo.

Abaixo os objetivos de contribuição (OC) construídos para a SGP, e os objetivos estratégicos atrelados a eles, por perspectiva do Planejamento Estratégico:

OBJETIVOS DA PERSPECTIVA APRENDIZAGEM E CRESCIMENTO



OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 1:

Promover ações de atenção à saúde, melhoria do clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.

OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 2:

Promover a adequada movimentação e distribuição da força de trabalho e gerir as demandas de forças-tarefa.

(Objetivo estratégico relacionado: OE 8 – Aprimorar a gestão de pessoas)

OBJETIVOS DA PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS



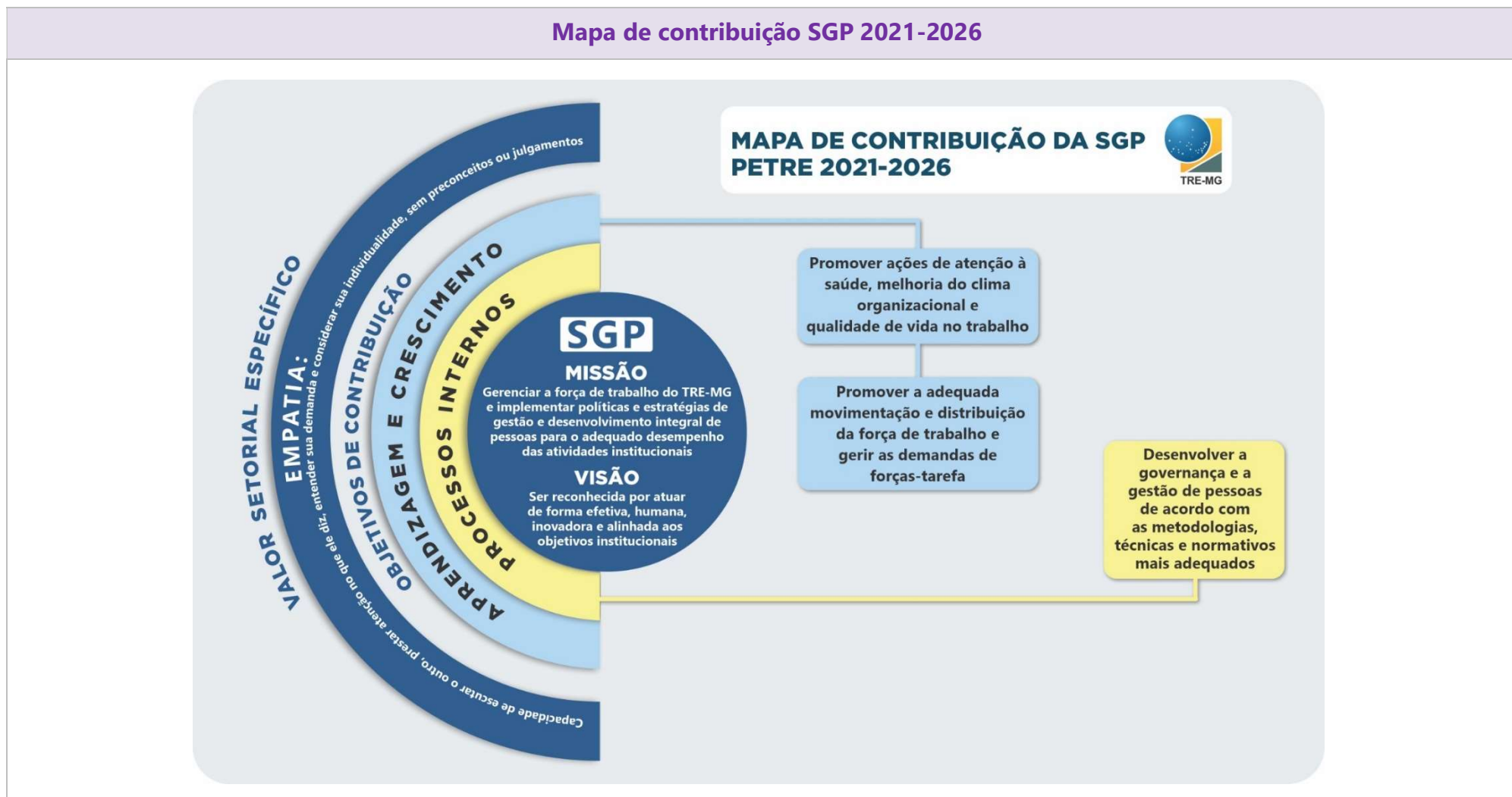
OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 3:

Desenvolver a governança e a gestão de pessoas de acordo com as metodologias, técnicas e normativos mais adequados.

(Objetivo estratégico relacionado: OE 5: Aprimorar os mecanismos de governança e gestão)

5.2 Mapa de contribuição

O mapa de contribuição abaixo é o resumo gráfico do plano tático da unidade, contendo seu direcionamento e objetivos de contribuição:



6. Indicadores táticos

Os indicadores táticos fornecem parâmetros para o acompanhamento do alcance dos objetivos de contribuição definidos. As metas indicam aonde se deseja chegar em um determinado intervalo de tempo, expresso em termos quantitativos.

Os indicadores táticos definidos para a SGP estão elencados abaixo. A numeração inicial dos indicadores os associa aos objetivos de contribuição correspondentes. As fichas dos indicadores táticos da SGP, com seus detalhamentos e metas a eles relacionadas estão no Anexo I deste documento.

INDICADORES DA PERSPECTIVA APRENDIZAGEM E CRESCIMENTO



OC 1: Promover ações de atenção à saúde, melhoria do clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.

INDICADOR 1.1: Ações de atenção à saúde e qualidade de vida no trabalho promovidas pela SGP

INDICADOR 1.2: Ações decorrentes da pesquisa de Clima organizacional



OC 2: Promover a adequada movimentação e distribuição da força de trabalho e gerir as demandas de forças-tarefa.

INDICADOR 2.1: Lotação e movimentação por competência

INDICADOR 2.2: Dimensionamento da Força de Trabalho – DFT

INDICADOR 2.3: Gerenciamento das forças-tarefa

INDICADORES DA PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS



OC 3: Desenvolver a governança e a gestão de pessoas de acordo com as metodologias, técnicas e normativos mais adequados.

INDICADOR 3.1: Levantamento de Governança promovido pelo TCU – iGovPessoas

INDICADOR 3.2: Gestão por competências: competências técnicas

INDICADOR 3.3: Gestão por competências: competências gerenciais

7. Processos de trabalho

Processo de trabalho	Monitoramento
Ações de promoção da saúde e qualidade de vida	Nº de ações executadas ao ano. Acompanhamento psicossocial: Demandas recebidas/demandas atendidas/estudos de casos. Taxa de ocupação da agenda odontológica. Controle da quantidade e qualidade dos atendimentos odontológicos. Quantidade de exames periódicos realizados (planilha STI Consultas TRE II); acompanhamento das avaliações periódicas da saúde dos servidores. Atendimento médico aos servidores e dependentes legais nas intercorrências. Perícias multidisciplinares e médicas emitindo pareceres técnicos. Clima organizacional.
Gestão da força de trabalho	Especificação de cargos a serem providos. Organização do concurso externo. Lotação e movimentação de servidores. Designação de função comissionada. Remoção/Permuta. Redistribuição e distribuição de cargos. Licenças concedidas. Frequências. Assentamento/Avaliação de desempenho e progressão/promoção funcional. Gerenciamento do Programa de Estágios. Gestão do Teletrabalho. Condição Especial de Trabalho.
Normas, processos e relatórios	Número de atos aprovados e publicados. Publicação do boletim interno. Apuração de responsabilidade: medição quantitativa.
Recursos	Elaboração de folhas de pagamento dos servidores. Instrução de processo das gratificações dos juízes eleitorais. Elaboração de proposta orçamentária. Gestão do plano de saúde. Gestão de benefícios.

Anexo I – Fichas dos Indicadores



OC 1: Promover ações de atenção à saúde, melhoria do clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.

INDICADOR 1.1: Índice de satisfação com ações de atenção à saúde e qualidade de vida no trabalho promovidas pela SGP

Objetivo de contribuição 1: Promover ações de atenção à saúde, melhoria do clima organizacional e qualidade de vida no trabalho

Objetivo estratégico: OE 8 – Aprimorar a gestão de pessoas

O que mede	Mede a efetividade das ações de atenção à saúde e suas repercussões na qualidade de vida do trabalho dos servidores, assim como a satisfação com os atendimentos médicos, odontológicos e periciais realizados pelos profissionais de saúde.					
Para que medir	Para subsidiar melhorias das ações e dos atendimentos promovidos pelas unidades diretamente relacionadas à saúde do servidor.					
Quem mede	Coordenadoria de Atenção à Saúde – CAS.					
Quando medir	Meta: Anual.		Monitoramento: Trimestral.			
Onde medir	Questionário a ser respondido pelos servidores após realizações de atendimentos médicos e odontológicos e participação em ações de saúde.					
Como medir	Quantidade de atendimentos médicos e odontológicos considerados como “ótimo” e “bom” somado ao número de ações de promoção à saúde consideradas “efetivas” (QAMOOB + QAPSE), dividida pela quantidade total de atendimentos médicos, odontológicos e ações de promoção à saúde realizados (QTAMOAPS), multiplicada por cem. Fórmula de cálculo: [(QAMOOB + QAPSE) / QTAMOAPS] x 100					
Situação inicial	Não mensurado.					
Meta	Obter, até 2026, mínimo de 85% de satisfação com as ações de atenção à saúde e qualidade de vida no trabalho promovidas pela SGP.					
	LB	2022	2023	2024	2025	2026
	Não mensurado	-----	≥ 60%	≥ 70%	≥ 80%	≥ 85%



OC 1: Promover ações de atenção à saúde, melhoria do clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.

INDICADOR 1.2: Índice de unidades com Clima organizacional satisfatório

Objetivo de contribuição 1: Promover ações de atenção à saúde, melhoria do clima organizacional e qualidade de vida no trabalho

Objetivo estratégico: OE 8 – Aprimorar a gestão de pessoas

O que mede	Mede o percentual de unidades cujo Índice de Satisfação Geral (ISG) da pesquisa de Clima Organizacional obtiveram resultados satisfatórios (superior a 80%).					
Para que medir	Para subsidiar melhorias e ações corretivas direcionadas às unidades que possuem piores índices de satisfação do Clima Organizacional.					
Quem mede	Coordenadoria de Apoio à Governança e Desenvolvimento de Pessoas – CGP.					
Quando medir	Meta: Bianual (em anos não eleitorais).		Monitoramento: Bianual (em anos não eleitorais).			
Onde medir	Pesquisa de clima organizacional.					
Como medir	Quantitativo de macrounidades com Índice de Satisfação Geral (ISG) da pesquisa de Clima Organizacional superior a 80% (QUSat) dividido pelo quantitativo de macrounidades previstas no relatório do Clima Organizacional (QUT), multiplicado por 100. Fórmula de cálculo: (QUSat / QUT) x 100 Observação: considera-se unidade as macrounidades previstas no Relatório do Clima Organizacional.					
Situação inicial	Não mensurado.					
Meta	Obter, até 2025, mínimo de 80% das unidades com Índice de Satisfação Geral (ISG) superior a 80%.					
	LB	2022	2023	2024	2025	2026
	Não mensurado	-----	≥ 70%	-----	≥ 80%	-----

 OC 2: Promover a adequada movimentação e distribuição da força de trabalho e gerir as demandas de forças-tarefa.

INDICADOR 2.1: Índice de lotação e movimentação por competência

Objetivo de contribuição 2: Promover a adequada movimentação e distribuição da força de trabalho e gerir as demandas de forças-tarefa.

Objetivo estratégico: OE 8 – Aprimorar a gestão de pessoas

O que mede	Mede, percentualmente, a alocação de servidores de acordo com seu perfil e qualificação em relação às competências e atribuições necessárias à Unidade.					
Para que medir	Para subsidiar ações destinadas a melhorar a movimentação da força de trabalho do Tribunal.					
Quem mede	Coordenadoria de Apoio à Governança e Desenvolvimento de Pessoas – CGP.					
Quando medir	Meta: Anual.		Monitoramento: Semestral.			
Onde medir	Planilhas gerenciadas pelas unidades responsáveis por traçar o perfil dos servidores e pelas seções responsáveis pela indicação de lotação.					
Como medir	Quantidade de alocação de servidores de acordo com a relação perfil e qualificação X competências e atribuições necessárias à Unidade de lotação (QASPQC), dividida pela quantidade total de lotação e movimentação promovida pelo Tribunal no ano (QTA), multiplicada por cem. Fórmula de cálculo: (QASPQC / QTA) x 100 Observação: Em decorrência das vagas das Zonas Eleitorais serem preenchidas, normalmente, por concurso de remoção, o qual considera critérios objetivos, nesse cálculo entrariam apenas as movimentações ocorridas na Secretaria e para a Secretaria do Tribunal.					
Situação inicial	Não mensurado.					
Meta	Obter, até 2026, mínimo de 80% de alocação dos servidores de acordo com a relação perfil e qualificação X competências e atribuições necessárias à Unidade de lotação.					
	LB	2022	2023	2024	2025	2026
	Não mensurado	-----	≥ 50%	≥ 60%	≥ 70%	≥ 80%

 OC 2: Promover a adequada movimentação e distribuição da força de trabalho e gerir as demandas de forças-tarefa.

INDICADOR 2.2: Índice de conclusão do Dimensionamento da Força de Trabalho - DFT

Objetivo de contribuição 2: Promover a adequada movimentação e distribuição da força de trabalho e gerir as demandas de forças-tarefa.

Objetivo estratégico: OE 8 – Aprimorar a gestão de pessoas

O que mede	Mede a quantidade percentual de unidades do Tribunal que tiveram concluído, nos últimos 2 anos, o dimensionamento de sua força de trabalho.					
Para que medir	Para garantir que a lotação dos servidores ocorra de acordo com a necessidade institucional de prover cada unidade com a força de trabalho necessária as suas atribuições e competências e para que os gestores tenham um sistema de gerenciamento da sua força de trabalho.					
Quem mede	Coordenadoria de Apoio à Governança e Desenvolvimento de Pessoas – CGP.					
Quando medir	Meta: Anual.			Monitoramento: Semestral.		
Onde medir	Planilhas gerenciadas pela Coordenadoria de Apoio à Governança e Desenvolvimento de Pessoas – CGP.					
Como medir	Quantidade de unidades do Tribunal que tiveram o dimensionamento de sua força de trabalho concluído nos últimos dois anos (QUTDFTC), dividido pelo quantitativo total de unidades do Tribunal (QTUT), multiplicado por cem: Fórmula de cálculo: (QUTDFTC / QTUT) x 100 Observação: não serão consideradas as Secretarias e as Coordenadorias no quantitativo total de unidades do Tribunal.					
Situação inicial	Não mensurado.					
Meta	Obter, até 2026, mínimo de 65% de unidades do Tribunal que tiveram o dimensionamento de sua força de trabalho concluído nos últimos dois anos.					
	LB	2022	2023	2024	2025	2026
	Não mensurado	-----	≥ 20%	≥ 30%	≥ 50%	≥ 65%

 OC 2: Promover a adequada movimentação e distribuição da força de trabalho e gerir as demandas de forças-tarefa.

INDICADOR 2.3: Índice de qualidade das forças-tarefa realizadas

Objetivo de contribuição 2: Promover a adequada movimentação e distribuição da força de trabalho e gerir as demandas de forças-tarefa.

Objetivo estratégico: OE 8 – Aprimorar a gestão de pessoas

O que mede	Mede o grau de qualidade no auxílio de demandas sazonais pelas forças-tarefa instituídas.				
Para que medir	Para subsidiar a manutenção e aperfeiçoamento das forças-tarefas constituídas para auxiliar atendimento de demandas específicas que possuem curto/médio espaço de tempo para serem concluídas.				
Quem mede	Coordenadoria de Apoio à Governança e Desenvolvimento de Pessoas – CGP.				
Quando medir	Meta: Bianual (em anos eleitorais).			Monitoramento: Bianual (em anos eleitorais).	
Onde medir	Dados levantados junto às áreas atendidas pelas forças-tarefas.				
Como medir	Quantitativo de forças-tarefas consideradas com o grau “aperfeiçoada” ou “excelência” pelas unidades atendidas (QFTgae), dividido pelo quantitativo total de forças-tarefas realizadas no Tribunal (QTFTT), multiplicado por 100: Fórmula de cálculo: (QFTgae / QTFTT) x 100 Observação 1: Será considerada força-tarefa qualquer auxílio solicitado por unidade do Tribunal, inclusive Zonas Eleitorais, para solucionar questões de demandas sazonais ou tarefas acumuladas em decorrência de criticidade da força de trabalho. Observação 2: O grau de satisfação e atendimento da força-tarefa pelas unidades auxiliadas será aferido em pesquisa elaborada com critérios objetivos, tendo os seguintes níveis de classificação: “não satisfatório”, “em aperfeiçoamento”, “aperfeiçoada” ou “excelência”.				
Situação inicial	Não mensurado.				
Meta	Obter, até 2026, mínimo de 75% de forças-tarefas consideradas com o grau “aperfeiçoada” ou “excelência” pelas unidades atendidas.				
	LB	2022	2023	2024	2025
	Não mensurado	-----	-----	≥ 65%	-----
					≥ 75%

 OC 3: Desenvolver a governança e a gestão de pessoas de acordo com as metodologias, técnicas e normativos mais adequados.

INDICADOR 3.1: Levantamento de Governança promovido pelo TCU – Melhoria do iGovPessoas

Objetivo de contribuição 3: Desenvolver a governança e a gestão de pessoas de acordo com as metodologias, técnicas e normativos mais adequados.

Objetivo estratégico: OE 5: Aprimorar os mecanismos de governança e gestão

O que mede	O nível de aplicação no Tribunal das metodologias, técnicas e normativos relativos à governança e gestão de pessoas.					
Para que medir	Para identificar as ações necessárias a serem implementadas com vistas ao aprimoramento e à expansão das metodologias, técnicas e normativos relativos à governança e gestão de pessoas no Tribunal.					
Quem mede	Coordenadoria de Apoio à Governança e Desenvolvimento de Pessoas – CGP.					
Quando medir	Meta: Anual.			Monitoramento: Quadrimestral.		
Onde medir	Dados e informações compilados pelas unidades competentes.					
Como medir	Diferença entre o quantitativo de indicadores atendidos no ano atual (AtAnoAtual) e o quantitativo de indicadores atendidos no ano anterior (AtAnoAnt). Fórmula de cálculo: AtAnoAtual - AtAnoAnt Observação 1: Objetiva-se incrementar, no ano atual, o quantitativo de indicadores atendidos no ano anterior em uma unidade, seja pela implementação de ao menos um indicador que não atendido no ano anterior ou de alguma nova ação, política ou programa indicado pelo Levantamento de Governança do TCU no ano atual. Observação 2: Caso o número de indicadores atendidos no ano anterior alcance o total de indicadores avaliados e não haja novos indicadores inseridos pelo TCU no ano atual, a meta será considerada cumprida.					
Situação inicial	Não mensurado.					
Meta	Atendimento, anualmente, de, no mínimo, 1 (um) novo indicador de Governança listado pelo TCU.					
	LB	2022	2023	2024	2025	2026
	Não mensurado	----	≥ + 1	≥ + 1	≥ + 1	≥ + 1

INDICADOR 3.2: Índice de análise das competências técnicas dos servidores

Objetivo de contribuição 3: Desenvolver a governança e a gestão de pessoas de acordo com as metodologias, técnicas e normativos mais adequados.

Objetivo estratégico: OE 5: Aprimorar os mecanismos de governança e gestão

O que mede	Medir a quantidade de servidores que tiveram suas competências técnicas analisadas quanto à qualificação e perfil técnico necessários à unidade.					
Para que medir	Para mapeamento e preenchimento gradual das unidades de acordo com a relação perfil e qualificação X competências e atribuições necessárias à área.					
Quem mede	Coordenadoria de Apoio à Governança e Desenvolvimento de Pessoas – CGP.					
Quando medir	Meta: Bianual (em anos não eleitorais).			Monitoramento: Bianual (em anos não eleitorais).		
Onde medir	Sistema “Coyote”.					
Como medir	Quantidade de servidores que participaram da avaliação pelo Coyote (QSACoy), dividido pela quantidade total de servidores do Tribunal (QTS), multiplicado por 100. Fórmula de cálculo: (QSACoy / QTS) x 100 Observação: tal índice abarácará apenas os servidores da Secretaria.					
Situação inicial	Não mensurado.					
Meta	Obter, até 2025, mínimo de 60% de servidores com competências técnicas analisadas.					
	LB	2022	2023	2024	2025	2026
	Não mensurado	-----	≥ 20%	-----	≥ 60%	-----

OC 3: Desenvolver a governança e a gestão de pessoas de acordo com as metodologias, técnicas e normativos mais adequados.

INDICADOR 3.3: Índice de gestores com competências gerenciais esperadas

Objetivo de contribuição 3: Desenvolver a governança e a gestão de pessoas de acordo com as metodologias, técnicas e normativos mais adequados.

Objetivo estratégico: OE 5: Aprimorar os mecanismos de governança e gestão

O que mede	Medir o nível de aderência dos gestores às competências gerenciais necessárias à coordenação e desenvolvimento da unidade e sua equipe.					
Para que medir	Para identificar a diferença entre o nível de competências gerenciais dos gestores e o esperado pelo Tribunal, com vistas a proposição de ações visando a melhoria da produtividade e satisfação no ambiente de trabalho.					
Quem mede	Coordenadoria de Apoio à Governança e Desenvolvimento de Pessoas – CGP.					
Quando medir	Meta: Anual.			Monitoramento: Anual.		
Onde medir	Dados e planilhas gerenciados pelas unidades responsáveis pela gestão por competência.					
Como medir	Quantitativo de gestores com qualificações gerenciais classificadas como ‘aprimoradas’ ou ‘avançadas’ (QGQAA), dividido pelo total de gestores do Tribunal avaliados (QGA_v), multiplicado por cem. Fórmula de cálculo: (QGQAA/ QGA_v) x 100 Observação: A avaliação de competências gerenciais terá os seguintes níveis de classificação: ‘insatisfatório’, ‘em aprimoramento’, ‘aprimorado’ e ‘avançado’.					
Situação inicial	Não mensurado.					
Meta	Obter, até 2026, mínimo de 80% de gestores com qualificações gerenciais esperadas (níveis aprimorado ou avançado) para a coordenação e desenvolvimento da unidade e sua equipe.					
	LB	2022	2023	2024	2025	2026
	Não mensurado	-----	≥ 70%	≥ 73%	≥ 76%	≥ 80%