



## TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS

### RESOLUÇÃO Nº 1.262/2023

Institui a Política de Governança e Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS, no uso de suas atribuições conferidas pelo inciso XI do art. 16 da Resolução TRE-MG nº 1.014, de 16 de junho de 2016, o seu Regimento Interno,

CONSIDERANDO o disposto no art. 37 da Constituição Federal de 1988, apontando os princípios norteadores da Administração Pública, e a necessidade de estabelecimento de princípios e diretrizes para subsidiar a elaboração do planejamento e a coordenação das práticas de gestão de pessoas na Justiça Eleitoral de Minas Gerais;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, estabelecendo os princípios e as diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ nº 192, de 8 de maio de 2014, estabelecendo a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução TSE nº 22.572, de 16 de agosto de 2007, que institui o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ nº 207, de 15 de outubro de 2015, definindo os princípios e as diretrizes da Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução TRE-MG nº 1.129, de 18 de dezembro de 2019, que “Institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais”;



CONSIDERANDO o disposto na Resolução CNJ nº 401, de 16 de junho de 2021, sobre as diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução TRE-MG nº 1.074, de 16 de abril de 2018, sobre o Sistema de Governança e Gestão no Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução TRE-MG nº 1.183, de 1º de julho de 2021, instituindo o Planejamento Estratégico do Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais para o período de 2021 a 2026,

RESOLVE:

## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Política de Governança e Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais, com as seguintes finalidades:

I - estabelecer princípios e diretrizes em gestão de pessoas, de forma a contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal;

II - fomentar uma cultura organizacional humanizada e orientada para resultados;

III - promover o desenvolvimento profissional dos servidores e suas competências, alinhado aos valores e às estratégias organizacionais;

IV - instituir mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação desta política, assim como a conformidade e o acompanhamento de seus resultados;

V - subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção da saúde integral em gestão de pessoas;

VI - aperfeiçoar os processos de trabalho relacionados à gestão



de pessoas;

VII - tornar públicas as premissas fundamentais para a atuação estratégica das unidades de gestão de pessoas.

## CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para fins desta resolução, consideram-se:

I - gestão de pessoas: conjunto de práticas que visam ao desenvolvimento integral das pessoas, à melhoria da saúde, à qualidade de vida e ao bem-estar no trabalho, bem como à garantia do pleno exercício de direitos e do cumprimento de deveres, para favorecer o alcance dos objetivos estratégicos;

II - governança de pessoas: conjunto de mecanismos aplicados no direcionamento, na aplicação, na avaliação e no monitoramento da política de gestão de pessoas e no apoio à governança institucional;

III - política de gestão de pessoas: conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas, com vistas à obtenção dos resultados institucionais;

IV - princípios: conjunto de valores e premissas institucionais que sustentam e fundamentam as relações de trabalho e também definem as diretrizes de atuação das unidades de gestão de pessoas;

V - diretrizes: conjunto de orientações institucionais que norteiam as ações em gestão de pessoas e que devem ser consideradas no seu planejamento e na sua execução;

VI - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, necessários ao desempenho e ao desenvolvimento das pessoas, que devem ser mobilizados para o alcance dos objetivos institucionais;

VII - qualidade de vida no trabalho: condições do ambiente



institucional que indicam o grau de satisfação das pessoas quanto ao equilíbrio entre trabalho e bem-estar biopsicossocial, a ser desenvolvido por meio da promoção da saúde, da segurança no trabalho e do estímulo à construção de relações socioprofissionais saudáveis e humanizadas;

VIII - clima organizacional: percepção das pessoas a respeito de seu ambiente e condições de trabalho capaz de influenciar o desempenho profissional e os resultados institucionais;

IX - ocupação crítica: ocupações equivalentes a determinado posto de trabalho, papel ou função que combinam duas características, quais sejam, a dificuldade de reposição mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia - e a influência direta no resultado do negócio da organização, independentemente do posicionamento hierárquico;

X - gestão do conhecimento: conjunto de tecnologias e processos que promovem a manutenção e a criação contínua de conhecimentos, compartilhando-os amplamente na organização e incorporando-os e explicitando-os em novos produtos e/ou serviços, tecnologias e sistemas, proporcionando, assim, um ambiente organizacional de aprendizagem;

XI - gestão do desempenho: processo contínuo de identificação, mensuração e desenvolvimento de desempenho individual e de equipes, alinhados a diversos produtos e/ou serviços de gestão de pessoas, como lotação interna, promoção na carreira, capacitação, política de sucessão, bem como aos objetivos estratégicos institucionais;

XII - formação especializada: conhecimentos e habilidades técnicas específicos, necessários ao desempenho de determinadas atividades;

XIII - desenvolvimento profissional: aumento dos conhecimentos e aprimoramento da carreira, obtenção de competências e habilidades na qualificação profissional;

XIV - desenvolvimento pessoal: aprimoramentos de talentos naturais e habilidades aprendidas, além de melhoria contínua nos aspectos físico, emocional, psicológico, comportamental e interpessoal.



### CAPÍTULO III

#### DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de Governança e Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais será orientada pelos seguintes princípios:

I - atuação pautada pela ética, cooperação, eficiência, isonomia, publicidade, meritocracia, transparência, equidade, diversidade, responsabilidade socioambiental e nos demais valores da Administração Pública;

II - valorização e reconhecimento das pessoas, de suas competências e potencialidades;

III - estímulo à aprendizagem e ao desenvolvimento contínuos;

IV - promoção da saúde integral, da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho;

V - prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação;

VI - alinhamento entre o desenvolvimento profissional, pessoal e a missão institucional;

VII - promoção da cultura institucional humanizada e orientada para resultados;

VIII - estímulo ao trabalho criativo e à inovação;

IX - fomento à gestão do conhecimento;

X - fomento à gestão participativa, incentivando a cooperação entre os diversos níveis hierárquicos e as unidades da organização;

XI - visão sistêmica e atuação integrada e integradora.

### CAPÍTULO IV



# DA GESTÃO DE PESSOAS

## Seção I

### Do Planejamento em Gestão de Pessoas

Art. 4º São diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas:

I - garantir que os responsáveis pela área de gestão de pessoas participem efetivamente do planejamento, da execução e do aprimoramento da estratégia do órgão;

II - instituir e executar o plano estratégico de gestão de pessoas, alinhado ao planejamento institucional e às diretrizes desta política, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos;

III - assegurar os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas e promover avaliação e monitoramento contínuos das ações promovidas e mensuração dos resultados alcançados;

IV - planejar a força de trabalho, dimensionando-a, distribuindo-a e avaliando-a de acordo com os processos de trabalho, as competências requeridas, o *turnover* e outros indicadores que auxiliem no cumprimento dos objetivos estratégicos;

V - zelar pela agilidade, efetividade e melhoria contínua dos processos de trabalho relacionados à gestão de pessoas, com foco no desempenho profissional;

VI - incentivar a cooperação entre os órgãos do Poder Judiciário e demais instituições públicas, com o objetivo de otimizar o trabalho e os recursos orçamentários;

VII - fomentar o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, a horizontal e a transversal;

VIII - criar e fortalecer mecanismos que estimulem a identificação, o desenvolvimento e a retenção de talentos;

IX - promover a prática da coleta e a análise de dados produzidos, alinhadas à implantação de gestão de risco e de conformidade, para subsidiarem a tomada de decisões e a melhoria



continua dos processos de trabalho.

## Seção II

### Da Seleção, do Ingresso, da Ambientação e da Lotação dos Servidores

Art. 5º São diretrizes para a seleção, o ingresso e a lotação dos servidores:

I - zelar para que os concursos públicos privilegiem a seleção de candidatos com competências compatíveis com os requisitos, as especificações e as atribuições dos cargos, observado o planejamento estratégico vigente;

II - propiciar ao novo servidor a participação em programa de ambientação e integração que contemple temáticas relacionadas a este Tribunal e sua estratégia;

III - efetivar a lotação e movimentação de servidores de acordo com a necessidade do órgão, as atribuições do cargo e as competências requeridas para o exercício das atividades;

IV - prover cargos em comissão e funções comissionadas mediante o atendimento a critérios e requisitos, previamente estabelecidos, orientados pela meritocracia e, sempre que possível, por processo seletivo que assegure concorrência e transparência;

V - definir formalmente o perfil profissional desejado para as unidades e para as atribuições específicas, assim como para as funções comissionadas e para os cargos em comissão;

VI - identificar ocupações críticas da organização, assim como aquelas que dependam de formação especializada, com vistas a estabelecer estratégias de continuidade do trabalho e de gestão do conhecimento;

VII - estimular a permanência de pessoas em áreas que demandem formação especializada e minimizar fatores de evasão de servidores;

VIII - buscar o aprimoramento contínuo dos processos relativos ao ingresso, acompanhamento e desenvolvimento dos servidores.



### Seção III

#### Do Acompanhamento e do Desenvolvimento dos Servidores

Art. 6º São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento dos servidores e gestores:

I - adotar mecanismos de gestão de desempenho que contemplem o planejamento das atividades da unidade, o acompanhamento e a avaliação dos servidores, equipes e gestores, com critérios, previamente, divulgados;

II - realizar avaliação de desempenho de servidores, gestores e membros da administração executiva;

III - utilizar os resultados da avaliação de desempenho e da avaliação de competências como subsídio para as tomadas de decisões referentes à gestão de pessoas;

IV - buscar soluções para minimizar situações de baixo desempenho e déficit dos servidores;

V - disseminar a importância do papel dos gestores na integração e no desenvolvimento dos servidores e equipes;

VI - desenvolver ações de educação continuada em consonância ao Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores da Justiça Eleitoral, possibilitando a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais alinhadas aos valores e às estratégias organizacionais;

VII - estabelecer estratégias que possibilitem a identificação e a formação de potenciais sucessores;

VIII - promover a formação continuada dos gestores e potenciais sucessores de cada unidade;

IX - divulgar a cultura da confiança, da valorização do trabalho, da discussão, da deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços administrativos, eleitorais e judiciários;

X - promover o desenvolvimento de habilidades socioemocionais do gestor para lidar com pessoas, equipes e redes de trabalho;

XI - fomentar a gestão do conhecimento e a aprendizagem



organizacional, por meio do compartilhamento da experiência, das melhores práticas em gestão de pessoas, da deliberação coletiva e da cooperação vertical, da horizontal e da transversal.

#### Seção IV

##### Do Ambiente de Trabalho e da Valorização do Servidor

Art. 7º São diretrizes para assegurar condições de trabalho adequadas e promover a valorização dos servidores:

I- realizar periodicamente pesquisa de clima organizacional, com o objetivo de fornecer subsídios para a realização de ações de melhoria no ambiente de trabalho;

II - implementar política de atenção integral à saúde dos servidores;

III - realizar ações de qualidade de vida no trabalho, de forma integrada e contínua, contemplando as dimensões física, social e psicológica, favorecendo a adoção de hábitos saudáveis e a melhoria das relações de trabalho e do desempenho profissional;

IV - incentivar a criação e o fortalecimento dos canais internos para acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas;

V - promover ações relacionadas à responsabilidade social, com a adoção de práticas que favoreçam a inclusão social, a acessibilidade, o respeito à diversidade e estimulem a igualdade de gênero no ambiente institucional;

VI - promover ações de reconhecimento que valorizem o bom desempenho dos servidores e sua atuação institucional;

VII - monitorar as causas dos desligamentos voluntários e adotar medidas que mitiguem sua ocorrência;

VIII - promover mecanismos de apoio e acompanhamento do desempenho profissional dos servidores em teletrabalho;

IX - zelar pela observância das regras de conduta ética, de integridade e apoiar as ações de prevenção e combate à



improbidade administrativa, à corrupção e às atitudes que favoreçam o assédio e o desrespeito à dignidade, à integridade psíquica e física dos indivíduos;

X - desenvolver ações que favoreçam o retorno ao trabalho após afastamentos de servidores por longo período;

XI - desenvolver ações de preparação para aposentadoria e pós-carreira.

## CAPÍTULO V

### DO COMITÊ ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 8º Fica criado o Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais CEGEP, com a finalidade de direcionar, aplicar, monitorar e avaliar a Política de Gestão de Pessoas no Tribunal.

§ 1º O CEGEP estará vinculado à Diretoria-Geral e constitui instância consultiva e propositiva para o estabelecimento de diretrizes e prioridades, em gestão de pessoas, alinhadas ao planejamento estratégico do Tribunal.

§ 2º O Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas poderá sugerir indicadores, metas, programas e ações locais, com o intuito de conduzir políticas e práticas que apoiem a governança institucional.

Art. 9º O Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais terá a seguinte composição:

I - o magistrado coordenador do Comitê Gestor Regional de Priorização do 1º Grau de Jurisdição;

II - o titular da Diretoria-Geral;

III - os titulares das Secretarias do Tribunal;

IV - o titular da Coordenadoria de Atenção à Saúde;

V - o titular da Coordenadoria de Apoio à Governança de Pessoas;



VI - o titular da Escola Judiciária Eleitoral;

VII - 1 (um) membro do grupo Escuta Minas;

VIII - 1 (um) servidor indicado pelo Tribunal;

IX - 1 (um) servidor escolhido pelo Tribunal a partir de lista de inscritos aberta a todos os interessados;

X - 2 (dois) servidores eleitos por votação direta entre os servidores, a partir de lista de inscrição.

§ 1º Serão indicados suplentes para cada um dos membros do CEGEP, que substituirão os titulares em suas ausências.

§ 2º O Comitê será presidido pelo titular da Diretoria-Geral e secretariado pelo titular da Secretaria de Gestão de Pessoas.

§ 3º Os servidores mencionados nos incisos VII a X terão mandato de 2 (dois) anos, sendo permitida uma recondução por igual período.

Art. 10. São atribuições do Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas:

I - propor parâmetros para avaliação da efetividade das ações relacionadas à gestão de pessoas constantes do planejamento estratégico do Tribunal;

II - monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas, por meio de relatórios elaborados pelas unidades de gestão de pessoas;

III - sugerir ações que mitiguem ou afastem riscos relativos à gestão de pessoas, conforme metodologia adotada por este Tribunal;

IV - propor e coordenar o plano estratégico de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes desta política;

V - instituir grupos de discussão e de trabalho com o objetivo de subsidiar a avaliação da política e das ações relacionadas à gestão de pessoas;

VI - promover a revisão da Política de Governança e de Gestão de



Pessoas, visando sua constante atualização e aprimoramento;

VII - divulgar a todos os servidores, com o apoio da Secretaria de Comunicação Social, a Política de Governança e Gestão de Pessoas.

Art. 11. O CEGEP deverá realizar, no mínimo, uma reunião por semestre.

Parágrafo único. As atribuições do CEGEP deverão ser exercidas em conjunto com as unidades de gestão de pessoas, que lhe prestarão o devido apoio.

## CAPÍTULO VI

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. A Secretaria de Gestão de Pessoas deverá estruturar os processos de trabalho das unidades de gestão de pessoas e qualificar os servidores que nelas atuam para que atendam aos princípios e às diretrizes previstos nesta política.

Art. 13. As unidades de gestão de pessoas deverão atuar como parceiros e consultores internos em assuntos afetos à área, fornecendo orientação e suporte aos gestores e servidores.

Art. 14. Especificidades relativas à força de trabalho de Tecnologia da Informação e Comunicação TIC - observarão, no que couber, os regramentos e determinações do Tribunal Superior Eleitoral TSE - e do Conselho Nacional de Justiça CNJ.

Art. 15. A Política de Governança e Gestão de Pessoas deverá ser revisada periodicamente, considerando eventuais mudanças de cenários internos e externos.

Art. 16. Esta resolução entra em vigor na data da sua publicação.



Art. 17. Fica revogada a Portaria nº 130, de 30 de setembro de 2021, da Diretoria-Geral.

Sessão por meio eletrônico, em 16 de novembro de 2023.

**Des. Octavio Augusto De Nigris Boccalini**

**Presidente**

Relator

