



## **TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MINAS GERAIS**

### **RESOLUÇÃO TRE-MG Nº 1.262, DE 16 DE NOVEMBRO DE 2023**

**Alterada pela Resolução TRE-MG nº 1.320/2026**

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 contínua 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.

§ 4º É assegurada a participação de magistrados e servidores indicados pelas respectivas associações e entidades sindicais, sem direito a voto. ([§ 4º acrescentado pela Resolução TRE-MG nº 1.320/2026](#))

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