



PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS



2022
TRIBUNAL REGIONAL
ELEITORAL DO
DISTRITO FEDERAL



COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO DISTRITO FEDERAL

Desembargador Eleitoral **Humberto Adjuto Ulhôa**
Presidente

Desembargador **J.J. Costa Carvalho**
Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Desembargador Eleitoral **João Batista Moreira**

Desembargador Eleitoral **Renato Guanabara Leal de Araújo**

Desembargador Eleitoral **Renato Gustavo Alves Coelho**

Desembargador Eleitoral **Renato Rodovalho Scussel**

Desembargador Eleitoral **Robson Barbosa de Azevedo**

Zilmar Antônio Drumond
Procurador Regional Eleitoral



COMITÊ GESTOR LOCAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Membros Titulares

- I. Juíza Eleitoral **Gislaine Carneiro Campos Reis**, indicada pelo TRE/DF na forma do inciso I do artigo 2º da Resolução TRE/DF nº. 7780/2018;
- II. Servidora **Carolina G. Gesta Queiroz**, indicada pelo TRE/DF na forma do inciso III do artigo 2º da Resolução TRE/DF nº. 7780/2018;
- III. Servidor **Heuler Bueno Rezende**, indicado pelo TRE/DF na forma do inciso IV do artigo 2º da Resolução TRE/DF nº. 7780/2018;
- IV. Servidor **Alvaro Cesar de Alencar**, eleito na forma do inciso V do artigo 2º da Resolução TRE/DF nº. 7780/2018;
- V. Servidor **Paulo de Tarso Costa de Sousa**, eleito na forma do inciso V do artigo 2º da Resolução TRE/DF nº. 7780/2018.

Membros Suplentes

- I. Juiz Eleitoral **Weiss Webber Araújo Cavalcante**, indicado pelo TRE/DF na forma do inciso I do artigo 2º da Resolução TRE/DF nº. 7780/2018;
- II. Servidora **Edivan Ismael dos Santos**, indicada pelo TRE/DF na forma do inciso III do artigo 2º da Resolução TRE/DF nº. 7780/2018;
- III. Servidora **Danielly Almeida Morele**, indicada pelo TRE/DF na forma do inciso IV do artigo 2º da Resolução TRE/DF nº. 7780/2018;
- IV. Servidora **Gisela Rocha de Seixas**, eleita na forma do inciso V do artigo 2º da Resolução TRE/DF nº. 7780/2018;
- V. Servidora **Grecinai Kostouros**, eleita na forma do inciso V do artigo 2º da Resolução TRE/DF nº. 7780/2018.

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

Juíza Eleitoral **Gislaine Carneiro Campos Reis**

Ana Célia de Carvalho Horta Barbosa – Secretária de Gestão de Pessoas

Paulo de Tarso Costa de Sousa – Coordenador de Educação e
Desenvolvimento (COED)

Rodrigo Isoni – Coordenador de Pessoal (COPE)

Regina Aparecida da Costa Santos – Coordenadora de Assistência Médica e
Social (CAMS)

Carolina G. Gesta Queiroz – Chefe da Seção de Legislação de Pessoal,
Benefícios e Frequência (SELEB)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
METODOLOGIA.....	7
MISSÃO.....	9
VISÃO.....	9
VALORES.....	10
MODELO ESTRATÉGICO.....	11
MODELO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS.....	11
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE GESTÃO DE PESSOAS.....	12
ALINHAMENTO ESTRATÉGICO.....	14
OKRs e INDICADORES	15
INICIATIVAS	22
ACOMPANHAMENTO	22
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
BIBLIOGRAFIA.....	24

INTRODUÇÃO

A estratégia enquanto conceito, segundo Hunger & Wheelen (2002), pode ser sintetizada como um plano-mestre abrangente e capaz de determinar como uma organização atingirá seus objetivos e missão. Na área de Gestão de Pessoas, é essencial o uso da estratégia para otimizar os processos, ações e recursos, assim como para escalar a novos patamares de desempenho.

Nesse sentido, o Tribunal de Contas da União (TCU) estabeleceu no Acórdão n. 3023/2013 diretrizes e recomendações relacionadas à governança da gestão de pessoas (BRASIL, 2013), alinhadas ao planejamento estratégico nacional do Poder Judiciário. Com efeito, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), com base no Acórdão supracitado, publicou a Resolução n. 240/2016 que instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas (BRASIL, 2016). Essa Resolução orienta os órgãos do Poder Judiciário quanto a necessidade de elaborar e executar planos estratégicos de gestão de pessoas, de determinar metas e objetivos, além da necessidade de criar e executar métodos para acompanhar o progresso das iniciativas.

Por meio da Resolução n. 325/2020, o Conselho Nacional de Justiça instituiu a Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026 (BRASIL, 2020), cujas diretrizes devem pautar a elaboração dos planos estratégicos dos tribunais indicados nos incisos II a VII do art. 92 da Constituição Federal, dentre eles, este Regional.

Destarte, em consonância com as orientações postuladas pela Política Nacional de Gestão de Pessoas, o TRE-DF criou o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal, instituído pela Resolução n. 7754, de 17 de agosto de 2017, alterada pela Resolução n. 7780/2018. Ademais, os membros do Comitê foram designados pela Portaria Presidência n. 116, de 12 de junho de 2019, atualizada com os membros atuais pela Portaria

Presidência n. 133, de 8 de junho de 2020. Como forma de alinhar os objetivos institucionais às diretrizes do CNJ e às orientações emanadas pelo Plano Estratégico do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal para o período 2021– 2026, pelo Sistema de Governança e Gestão deste Tribunal e pelo Plano de Gestão do TRE-DF 2020-2022 foi elaborado, por meio do trabalho conjunto com as Coordenadorias que compõem a Secretaria de Gestão de Pessoas, o presente documento, o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TRE-DF.

Toda boa execução deve ser precedida de uma boa estratégia. Dessa forma, este Plano Estratégico de Gestão de Pessoas tem o intuito de criar as bases e diretrizes estratégicas para futuras implementações de iniciativas e medidas voltadas a elevar a qualidade do ambiente de trabalho e dos serviços prestados pelo Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal.

METODOLOGIA

A elaboração do presente plano, em complementação ao *Balanced Score Card - BSC* utilizado para a elaboração do planejamento estratégico institucional, fez uso da ferramenta de planejamento e gestão baseado no *Objectives and Key Results - OKR*. Os OKRs são uma ferramenta para orientar e executar a estratégia de uma organização (Melo, 2018). Podem seguir a mesma lógica das metas definidas e baseadas no *Balanced Scorecard - BSC*, entretanto, diferem destas pelos seguintes aspectos:

- a) Sua definição deve se dar em duas vias, ou seja, de cima pra baixo e de baixo para cima, com a participação mais ativa dos colaboradores no processo de definição;
- b) Não estão relacionadas, ou menos relacionadas, com planos de recompensa e de remuneração, o que se alinha com as características do serviço público;
- c) Possuem ciclos de execução mais curtos, podendo-se estabelecer períodos em meses, bimestres, etc; por essa razão os resultados esperados (*KRs*)

podem ser ajustados;

- d) Medem, preferencialmente, os resultados e não o esforço dispendido para a meta; ou seja, medem o valor ou benefício esperado com os objetivos estabelecidos. Sendo assim, na situação de não se alcançar os resultados esperados, as unidades envolvidas devem deliberar acerca da permanência ou ajuste do *KR*;
- e) Pode ser formada a partir de uma simples frase como “Nós vamos (Objetivo), e vamos saber se fomos bem-sucedidos se atingirmos (Key Results), (Key Results), (Key Results).”. Desse modo, o objetivo é “o que” deve ser alcançado e resultados-chave estabelecem e monitoram “como” chegamos ao objetivo (Doerr, 2019).

O uso do OKR pode trazer os seguintes benefícios para as organizações que o utilizem de forma correta:

- a) **Foco e priorização** – forçam as organizações, seus indivíduos e equipes, a priorizar os resultados que são mais importantes e disseminar esse foco e priorização por toda a organização;
- b) **Alinhamento** – são estabelecidas a partir da missão e da visão da organização, em alinhamento e desdobramento dos direcionamentos mais gerais;
- c) **Motivação** – uma vez que não há vinculação com premiações ou remuneração, é possível estabelecer metas ambiciosas e alcançáveis;
- d) **Cultura** – os OKRs são utilizados para o estabelecimento de uma cultura voltada para a execução e orientação para resultados.

Dessa forma, o primeiro passo para a elaboração de um planejamento estratégico de pessoal, conforme a ferramenta de OKRs, é a leitura da organização por meio do planejamento estratégico elaborado segundo a metodologia do BSC. Sendo assim, a análise do ambiente é de suma importância para a construção da estratégia, uma vez que permite a identificação das oportunidades de melhoria para o cumprimento da missão e o alcance da visão. Para tal, foram levantados documentos relevantes, utilizando como norteador primário o Planejamento

Estratégico 2021-2026 do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal, aprovado Resolução n. 7874/2021 (BRASIL, 2021) e, complementarmente, o Sistema de Governança e Gestão do TRE-DF, aprovado pela Resolução n. 7839/2020 (BRASIL, 2021); o Plano de Gestão do TRE-DF 2020-2022; as diretrizes estabelecidas na Política Nacional de Gestão de Pessoas, conforme Resolução n. 240/2016 do CNJ (BRASIL, 2016); a Estratégia Nacional definida para o Poder Judiciário para o período 2021-2026, bem como os normativos internos e os relatórios de pesquisa de clima organizacional. Finda esta etapa, foram realizadas reuniões com as unidades da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP para a definição da Missão da SGP, isto é, a finalidade da Secretaria, sua função voltada para suprir as necessidades de seu público interno e da sociedade; e os Valores, que por definição consistem nos elementos que guiam e estruturam a prática e o comportamento da gestão estratégica dentro da organização. Com base nesses elementos, foram definidos os objetivos estratégicos de gestão de pessoas buscando-se o alinhamento com os macro desafios do planejamento estratégico institucional, seguidos dos resultados esperados (*Key Results – KR*).

MISSÃO

Promover o desenvolvimento, a valorização e o cuidado com a saúde dos servidores, a fim de propiciar um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso, capaz de contribuir para a excelência dos serviços prestados pelo TRE-DF e gerar valor à sociedade.

VISÃO

Ser reconhecida por contribuir para a conquista de resultados institucionais, prezando pela qualidade do ambiente de trabalho.

VALORES

- **Ética:** Adotar um comportamento voltado para o bem, para a transparência e para a moralidade, prezando por relações harmoniosas, respeitosas e corretas.
- **Boa Governança:** Gerir a organização de forma produtiva, célere, colaborativa, saudável e eficiente tanto para o público interno quanto externo.
- **Desenvolvimento Contínuo:** Pautar as ações no desenvolvimento dos servidores e da organização, buscando sempre a inovação.
- **Comprometimento:** Promover dedicação e envolvimento no desempenho das atividades institucionais e no cotidiano da organização.
- **Respeito à Diversidade:** Valorizar as pessoas em toda sua amplitude de singularidades, tanto dos serviços quanto do público, buscando sempre garantir a acessibilidade.
- **Sustentabilidade:** Adotar práticas e políticas socioambientais e sustentáveis no cotidiano da organização.

MODELO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

A seguir, será apresentado o **Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas**, que sintetiza a identidade estratégica, bem como os objetivos específicos. Ressalta-se que esse modelo estratégico está alinhado com o Planejamento Estratégico do TRE-DF 2021-2026 (BRASIL, 2021), buscando, no que diz respeito à Gestão de Pessoas do Tribunal, contribuir com todas as perspectivas do plano estratégico institucional.



MISSÃO

Promover o desenvolvimento, a valorização e o cuidado com a saúde dos servidores, a fim de propiciar um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso, capaz de contribuir para a excelência dos serviços prestados pelo TRE-DF e gerar valor à sociedade.



VISÃO

Ser reconhecida por contribuir para a conquista de resultados institucionais, prezando pela qualidade do ambiente de trabalho.

VALORES



- Ética
- Boa Governança:
- Desenvolvimento Contínuo
- Comprometimento
- Respeito à Diversidade
- Sustentabilidade

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Os Objetivos Estratégicos de Gestão de Pessoas identificam os pontos de atuação essenciais para a execução da estratégia de gestão e foram orientados conforme as perspectivas estabelecidas no planejamento estratégico institucional. Abaixo estão detalhados esses objetivos:

- 1) **AMPLIAR O USO DA GESTÃO DE COMPETÊNCIAS NO TRE-DF** - por meio da gestão de competências busca-se:
 - a. desenvolver gestoras e gestores, servidoras e servidores e demais colaboradoras e colaboradores, para o devido apoio à estratégia da instituição;
 - b. estabelecer ações para a distribuição dos investimentos de capacitação de maneira a alcançar o maior número de pessoas possível;
 - c. desenvolver gestoras e gestores, servidoras e servidores e demais colaboradoras e colaboradores no uso de métodos e técnicas de produtividade para a melhoria do desempenho do Tribunal;
 - d. criar condições para avaliar os conhecimentos e habilidades das servidoras e dos servidores, com foco nas atividades e nos resultados, de forma a contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos do TRE-DF.
- 2) **APRIMORAR A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE PESSOAS** - prezar pela inovação e qualidade como forma de oferecer serviços eficientes e efetivos para as servidoras e servidores, englobando:
 - a. aprimorar as estratégias para a implementação de ações institucionais voltadas à promoção da saúde, assim como práticas para a qualidade de vida.
 - b. analisar e adequar o quantitativo de servidoras e servidores lotados nas unidades visando distribuir estrategicamente a força de trabalho do TRE-DF.

- c. incrementar a comunicação interna na SGP mediante o desenvolvimento de novas ferramentas e aprimoramento dos canais disponíveis.
- 3) **FORTALECER A GESTÃO DO CONHECIMENTO** – promover ações para que os servidores e servidoras realizem o compartilhamento do conhecimento visando otimizar recursos, estimular a multidisciplinariedade, a inovação e descentralizar o conhecimento.

ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Para que os objetivos institucionais sejam alcançados, os objetivos estratégicos de gestão de pessoas foram alinhados com os macrodesafios do plano estratégico institucional de 2021-2026, conforme mostra o quadro a seguir:

Objetivo Estratégico de Gestão de Pessoas	Macrodesafios do Planejamento Estratégico Institucional 2021-2026	Justificativa
Ampliar o uso da gestão de competências no TRE-DF	Todos os macrodesafios	O desenvolvimento de competências deve ser relativo a todos os macrodesafios tendo em vista que é por meio das pessoas que os resultados poderão ser alcançados e conseqüentemente o cumprimento da missão do Tribunal. Envolve o desenvolvimento técnico, gerencial e de avaliação das competências necessárias para o alcance dos objetivos estratégicos e proporcionar a execução das atividades com maior produtividade.
Aprimorar a prestação serviços de gestão de pessoas	Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	A gestão de pessoas deve buscar sempre a melhoria dos serviços prestados aos colaboradores como forma de lhes proporcionar experiências satisfatórias quanto às suas necessidades. Compreende serviços relacionados à saúde, alocação de pessoas, comunicação e melhoria de processos de trabalho relacionados à gestão de pessoas.

Fortalecer a gestão do conhecimento	Todos os macrodesafios	A gestão do conhecimento do TRE-DF deve ser fortalecida para que conhecimentos e informações sejam documentados e compartilhados contribuindo para o desenvolvimento dos colaboradores e incentivo à inovação.
-------------------------------------	------------------------	--

OKRs e INDICADORES

A partir dos objetivos estratégicos de Gestão de Pessoas, foram elaborados seus respectivos resultados esperados (*Key Results*) formando assim os OKRs. Dessa forma, um objetivo estratégico de Gestão de Pessoas será alcançado se os resultados esperados também forem alcançados. Os indicadores consistem na métrica que avalia o progresso dos objetivos estratégicos de gestão de pessoas e representam, no modelo de OKR, os resultados-chaves. Por outro lado, para os resultados esperados serão propostas iniciativas visando o alcance dos objetivos.

1) **Objetivo Estratégico: Ampliar o uso da Gestão de Competências no TRE-DF**

Resultados esperados (key results):

a) Obter taxa de versatilidade acima de 60%

INDICADOR 1	Taxa de versatilidade do Tribunal	
Finalidade	Melhorar as taxas de versatilidade a partir de ações de desenvolvimento de competências.	
O que mede	Mede o nível da versatilidade geral das pessoas que trabalham no TRE-DF	
Para que medir	Subsidiar o planejamento de ações de melhoria em áreas específicas da SGP	
Quem mede	SECAP / COED	
Quando medir	Trimestralmente	
Onde medir	Base de dados do Sistema da Matriz de Versatilidade e do Sistema de Gestão de Competências	
Como medir	(Taxa de versatilidade do ano ao final do período de apuração)	
Linha de base	2021: 55,68%	2022: > 60%

b) Aumentar de 5 para 20 unidades que utilizam a Gestão de Competências no Tribunal

INDICADOR 2	Quantidade unidades que utilizam a Gestão de Competências	
Finalidade	Fomentar a utilização da Gestão de Competências como ferramenta de gestão.	
O que mede	Mede a quantidade de unidades que utilizam a Gestão de Competências como ferramenta de gestão	
Para que medir	Subsidiar o planejamento de ações de melhoria em áreas específicas da SGP	
Quem mede	SECAP / COED	
Quando medir	Trimestralmente	
Onde medir	Base de dados do Sistema da Matriz de Versatilidade e do Sistema	

	de Gestão de Competências	
Como medir	Quantidade de unidades registradas no sistema de Gestão de Competências	
Linha de base	2021: 5	2022: 20

c) Executar ações de capacitação para 75% das competências previstas no PAC

INDICADOR 3	Taxa de execução do PAC	
Finalidade	Melhorar o planejamento e a execução das ações de desenvolvimento de competências.	
O que mede	Mede a aderência entre o planejamento estratégico e a execução do Plano Anual de Capacitação - PAC	
Para que medir	Subsidiar de ações de melhoria no planejamento e execução do PAC	
Quem mede	SECAP / COED	
Quando medir	Trimestralmente	
Onde medir	Sistema de Controle do PAC 2.0	
Como medir	(Quantidade de ações de capacitação executadas / Quantidade total de ações de capacitação previstas no PAC) * 100	
Linha de base	2021: 100%	2022: 75%

d) Obter taxa acima de 65% de servidores distintos capacitados

INDICADOR 4	Taxa de servidores distintos capacitados	
Finalidade	Conhecer a abrangência das ações de capacitação promovidas pelo Tribunal	
O que mede	A taxa de servidores distintos que realizaram ações de capacitação no período de apuração	
Para que medir	Para possibilitar a implementação de ações que consigam atingir o maior número de servidores	
Quem mede	SECAP / COED	
Quando medir	Trimestralmente	
Onde medir	Sistema de Controle do PAC e Módulo Capacitação do SGRH	
Como medir	(Quantidade de servidores distintos que realizaram ações de capacitação) / (quantidade de servidores ao final do período de	

	apuração) x 100	
Linha de base	2021: 62%	2022: 65%

2) Objetivo Estratégico: Aprimorar a prestação de serviços de Gestão de Pessoas

Resultados esperados (key results):

a) *Reduzir a quantidade de processos que tramitam na SGP em 20%*

INDICADOR 5	Taxa de redução de tramitação de processos na SGP	
Finalidade	Comprovar se as iniciativas proporcionaram redução de tramitação de processos no SEI	
O que mede	Mede a quantidade de processos que tramitaram na SGP em relação ao período anterior	
Para que medir	Saber a efetividade das iniciativas surtiram efeito na redução da tramitação de processos na SGP	
Quem mede	SGP	
Quando medir	Semestral	
Onde medir	A partir de informações constantes do Sistema Eletrônico de Informações – SEI	
Como medir	(((Quantidade de processos de gestão de pessoas tramitados no período na SGP) / (quantidade de processos de gestão de pessoas tramitados no período anterior na SGP)) – 1) * 100 * processo de gestão de pessoas = Tipo de processo do SEI iniciado com “Pessoal”	
Linha de base	2021: 1860	2022: 1488

b) Obter coeficiente de unidades da sede com lotação inferior à da lotação de referência abaixo de 0,30.

INDICADOR 7	Coeficiente de unidades com lotação abaixo da lotação de referência	
Finalidade	Conhecer o coeficiente de unidades de possuem lotação inferior à lotação de referência da unidade	

O que mede	Coeficiente de unidades com lotação abaixo da lotação de referência	
Para que medir	Implementar ações para ajuste de lotação das unidades	
Quem mede	SESAD / COED	
Quando medir	Trimestralmente	
Onde medir	Sistema de Dimensionamento de Força de Trabalho	
Como medir	(Quantidade de unidades com lotação abaixo da LR) / (quantidade de unidades do Tribunal)	
Linha de base	2021: 0,56	2022: < 0,30

- c) Obter índice de satisfação acima de 75%, para a SGP, nas dimensões de comunicação informativa da pesquisa de clima organizacional

INDICADOR 8	Índice de satisfação com a comunicação informativa na SGP	
Finalidade	Melhorar a efetividade da comunicação na SGP	
O que mede	A satisfação dos servidores com a comunicação interna	
Para que medir	Melhorar a efetividade da comunicação interna	
Quem mede	SESAD / COED	
Quando medir	Anualmente	
Onde medir	Dimensões comunicação informativa e comunicação acessível da Pesquisa de Clima Organizacional	
Como medir	Resultado da SGP na pesquisa de clima organizacional	
Linha de base	2021: 71,5%	2022: >75%

3) Objetivo Estratégico: Fortalecer a gestão do conhecimento

Resultados esperado (key results):

- a) Aumentar a taxa de horas médias de treinamentos realizados por meio de instrutoria interna de 18 para 25 horas.

INDICADOR 9	Taxa de horas médias de treinamentos realizados por instrutores e instrutoras internos	
Finalidade	Conhecer a quantidade média de horas que servidores compartilham conhecimento por meio de instrutoria interna	
O que mede	A taxa de horas médias de treinamento realizadas pelos servidores instrutores e instrutoras internos.	
Para que medir	Avaliar a participação dos servidores e servidoras no compartilhamento de conhecimento por meio da instrutoria interna	
Quem mede	SECAP / COED	
Quando medir	Trimestralmente	
Onde medir	Sistema de Controle do PAC e Módulo de Capacitação do SGRH	
Como medir	(Total de horas de treinamentos por instrutoria interna realizados por servidores e servidoras no período) / (total de servidores / servidoras instrutores internos)	
Linha de base	2021: 18,83 horas medias	2022: 25

- b) Aumentar a participação de servidores(as) em ações de compartilhamento de conhecimento de 2 para 10 participações.

INDICADOR 10	Quantidade de participações de servidores em ações de compartilhamento de conhecimento	
Finalidade	Conhecer a quantidade servidores que compartilham conhecimento por meio <i>Lives</i> , Palestras ou outras ações	
O que mede	A quantidade de servidores e servidoras que compartilham conhecimento (exceto instrutoria interna)	
Para que medir	Avaliar a participação dos servidores e servidoras no compartilhamento de conhecimento	

Quem mede	SECAP / COED	
Quando medir	Trimestralmente	
Onde medir	Sistema de Controle do PAC e Módulo de Capacitação do SGRH e outros registros	
Como medir	Contagem dos registros de participação dos servidores	
Linha de base	2021: 2	2022: 10

c) Implementar, no mínimo, 4 trilhas de aprendizagem no período de um ano.

INDICADOR 11	Quantidade de trilhas de aprendizagem de implementadas	
Finalidade	Conhecer a quantidade de trilhas de aprendizagem para desenvolver as competências	
O que mede	Mede a quantidade de trilhas de aprendizagem implementadas para o desenvolvimento das competências do Tribunal	
Para que medir	Identificar o esforço necessário para a ampliação da criação de trilhas de aprendizagem	
Quem mede	SECAP / COED	
Quando medir	Trimestralmente	
Onde medir	Sistema de Gestão de Competências e EAD do TRE-DF	
Como medir	Quantidade de trilhas de aprendizagem implementadas	
Linha de base	2021: 0	2022: 4

INICIATIVAS

Para cada um dos resultados chave (Key Results – KR) deverão ser propostas as iniciativas necessárias para o alcance dos resultados. Uma vez que os KRs podem ter iniciativas de unidades distintas, devem ser realizadas reuniões setoriais para a definição e documentação das iniciativas. Essa documentação integrará o plano estratégico de gestão de pessoas.

ACOMPANHAMENTO

Para a realização do acompanhamento dos OKRs fica definida a cadência anual para verificação dos OKRs e cadência trimestral para verificação da execução das iniciativas estabelecidas para cada OKR.

Devem ser verificados:

- 1) Os indicadores de cada OKR;
- 2) Grau ou nível de confiança das equipes em relação ao OKR;
- 3) Existência ou não de impedimentos para o alcance dos OKRs;
- 4) Planos de ação para possíveis reorientações quanto à execução das iniciativas.

Da verificação será atribuída uma pontuação para cada OKR e classificados conforme os seguintes critérios:

- 1) De 0,0 a 0,3 – não houve progresso real;
- 2) De 0,4 a 0,6 – houve progresso, mas o OKR não foi concluído;
- 3) De 0,7 a 1,0 – OKR concluído.

As verificações serão realizadas por meio de reuniões periódicas com as unidades envolvidas, com registro e divulgação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta primeira proposição na história do Tribunal Regional Eleitoral do Distrito Federal consiste em um marco fundamental para a governança da gestão de pessoas da organização. Tais esforços provam-se essenciais na busca de uma melhoria nos mais diversos níveis organizacionais, tanto na dimensão interna, dos gestores, servidores e do ambiente de trabalho, quanto na externa, que engloba os serviços prestados à sociedade.

Com efeito, este Plano Estratégico de Gestão de Pessoas almeja ser o ponto de início para uma nova estruturação das práticas de gestão e estratégias relacionadas de forma a sintetizar critérios e orientações que alinhem os setores conforme os objetivos pretendidos. De igual modo, ele engloba ferramentas que permitem monitorar e avaliar o alcance dos resultados ao longo do tempo, ações estas essenciais para observar os efeitos das iniciativas e ajustar comportamentos e estratégias.

Em suma, com este primeiro esforço conjunto, guiado pelas diretrizes aqui apresentadas, pretende-se atender da forma mais eficiente, eficaz e efetiva as demandas e os interesses da sociedade, excelendo na manutenção de boas práticas de gestão para este fim.

BIBLIOGRAFIA

- BRASIL. (2013). *Acórdão TCU nº 3023/2013*. Fonte: Diretrizes e recomendações relacionadas à Governança da Gestão de Pessoas: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/#/redireciona/acordao-completo/%22ACORDAO-COMPLETO-1290574%22>
- BRASIL. (2016). *Resolução CNJ nº 240/2016*. Fonte: Atos do Conselho Nacional de Justiça - CNJ: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>
- BRASIL. (2020). *Resolução CNJ nº 325/2020*. Fonte: Dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências.: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3365>
- BRASIL. (2021). *Conselho de Governança, Gestão Estratégica e de Riscos*. Fonte: TRE-DF: https://www.tre-df.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/gestao-e-governaca/outras-comissoes-comites-comissoes-e-grupos-de-trabalho-1/comite-gestor-do-plano-estrategico/arquivos-comite-gestor-do-plano-estrategico/tre-df-res7839-2020/rybena_pdf?file=h
- BRASIL. (2021). *Planejamento Estratégico do TRE-DF 2021-2026*. Fonte: TRE-DF: https://www.tre-df.jus.br/o-tre/planejamento-estrategico/tre-df_arquivos_planejamento_estrategico/tre-df-resolucao-tre-df-7874-2021/rybena_pdf?file=https://www.tre-df.jus.br/o-tre/planejamento-estrategico/tre-df_arquivos_planejamento_estrategico/tre-df-re
- Doerr, J. (2019). *Avalie o Que Importa: Como Google, Bono Vox e a Fundação Gates sacudiram o mundo com os OKRs*. Rio de Janeiro: Alta Books.
- Hunger, J. D., & Wheelen, T. L. (2002). *Gestão Estratégica: princípios e prática*. Rio de Janeiro: Reichmann.
- Melo, F. S. (2018). *OKRs, da Missão às Métricas: usando as OKRs para criar uma cultura de execução e inovação na sua empresa*. Culture, Inc.