



Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas - CGLGP - TRE-DF

# Relatório Indicadores de Gestão de Pessoas 2022

3ª Reunião CGLGP - 25 de maio de 2023

# Pauta da Reunião



- 
- 01** Apresentação da metodologia do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas
  - 02** Resultados do período
  - 03** Deliberações acerca dos resultados
  - 04** Discussão forma de recomposição CGLGP
  - 05** Considerações finais

# Metodologia *Objectives and Key Results* OKR



## Alinhamento com serviço público

Não estão relacionadas, ou menos relacionadas, com planos de recompensa e de remuneração, o que se alinha com as características do serviço público;

## Foco no resultado

Medem, preferencialmente, os resultados e não o esforço dispendido para a meta; ou seja, medem o valor ou benefício esperado com os objetivos estabelecidos;

## Ciclos curtos

Possuem ciclos de execução mais curtos, podendo-se estabelecer períodos em meses, bimestres, etc; por essa razão os resultados esperados (KRs) podem ser ajustados;

## Mais participativo

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;



# Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TRE-DF



## 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, respeitadas 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.

# Objetivos Estratégicos



## AMPLIAR O USO DA GESTÃO DE COMPETÊNCIAS NO TREFD

- Desenvolvimento para apoio à estratégia da instituição;
- Distribuição dos investimentos de capacitação;
- Aplicação de métodos e técnicas de produtividade;
- Avaliação de conhecimentos e habilidades com foco nas atividades e nos resultados.

## APRIMORAR A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE PESSOAS

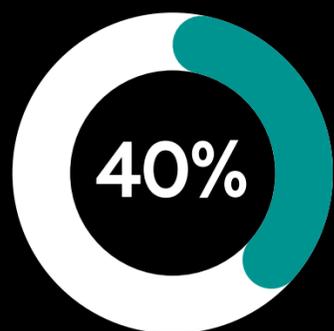
- Ações para promoção da saúde e qualidade de vida.
- Força de trabalho adequada
- Incrementar a comunicação interna na SGP.

## FORTALECER A GESTÃO DO CONHECIMENTO

- Promoção de ações para o compartilhamento do conhecimento.



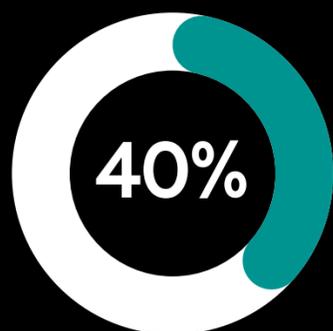
# Resultados de 2022



Não alcançados



Alcançados



Em andamento

Contexto de ANO ELEITORAL



# OKR

## Ampliar o uso da Gestão de Competências no TRE-DF



Obter taxa de versatilidade acima de 60%

I1 - Taxa de versatilidade

Base 55,68%

Esperado > 60%

 Alcançado 52,82%

Em razão do ano eleitoral, concentrou-se as capacitações em temas relacionados às eleições, o que fez reduzir ações voltadas para as áreas operacionais

Aumentar de 5 para 20 unidades que utilizam a Gestão de Competências

I2 - Qtd unidades que utilizam a Gestão de Competências

Base 5

Esperado 20

Alcançado -

Projeto de Gestão de Competências em andamento com previsão para 52 unidades

Executar ações de capac. para 75% das competências previstas no PAC

I3 - Taxa de execução do PAC

Base 100%

Esperado 75%

Alcançado 93,33%

Resultado alcançado



Obter taxa acima de 65% de servidores distintos capacitados

I4 - Taxa de servidores distintos capacitados

Base 62%

Esperado 65%

Alcançado 68,39%

Resultado alcançado



# OKR

## Aprimorar a prestação de serviços de Gestão de Pessoas



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

**15 - Taxa de redução de tramitação de processos na SGP**

Base	1860
Esperado	1488
Alcançado	2379

Iniciativas em execução. Medição deve ser realizada após a implementação das iniciativas

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

**16 - Coeficiente de unidades com lotação abaixo da lotação de referência**

Base	0,56
Esperado	< 0,30
 Alcançado	0,39

Melhorar ou propor iniciativas para minimizar a lotação abaixo da LR

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

**17 - Índice de satisfação com a comunicação informativa na SGP**

Base	100%
Esperado	75%
Alcançado	-

Medição a ser realizada após a realização de nova Pesquisa de Clima Organizacional

# OKR Fortalecer a gestão do conhecimento



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

**I8 - Taxa de horas médias de treinamentos realizados por instrutores e instrutoras internos**

Base 18,83h

Esperado 25

**! Alcançado 8**

Horas de instrutoria realizadas somente por servidores(as) em exercício no TRE-DF

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

**I9 - Quantidade de participações de servidores em ações de compartilhamento de conhecimento**

Base 2

Esperado 10

**! Alcançado 3**

Atribui-se a baixa participação em razão do ano eleitoral. Considerada somente a participação de servidores(as)

Implementar, no mínimo, 4 trilhas de aprendizagem no período de um ano

**I10 - Quantidade de trilhas de aprendizagem de implementadas**

Base 0

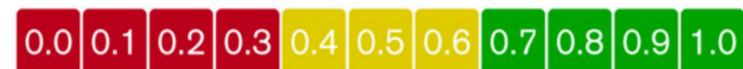
Esperado 4

Alcançado -

Condicionado ao Projeto de Gestão de Competências para vinculação das trilhas às competências



# Score de OKRs



0.0 0.1 0.2 0.3 0.4 0.5 0.6 0.7 0.8 0.9 1.0  
Não fizemos progresso real Fizemos progresso mas não concluímos Entregamos



Key Results - KR	Inicial	Esperado	Final	Score
Obter taxa de versatilidade acima de 60%	55,68	60	-52,82	0
Aumentar de 5 para 20 unidades que utilizam a Gestão de Competências	5	20	0	0
Executar ações de capac. para 75% das competências previstas no PAC	70	75	93,33	1
Obter taxa acima de 65% de servidores distintos capacitados	62	65	68,39	1
Reduzir a quantidade de processos que tramitam na SGP em 20%	1860	1488	-2379	0
Obter coeficiente de unidades da sede com lotação inferior à da lotação de referência abaixo de 0,30.	0,56	0,3	-0,39	0
Obter índice de satisfação acima de 75%, para a SGP, nas dimensões de comunicação informativa da pesquisa de clima organizacional	100	75	0	0
Aumentar a taxa de horas médias de treinamentos realizados por meio de instrutoria interna de 18 para 25 horas.	18,83	25	-8	0
Aumentar a participação de servidores(as) em ações de compartilhamento de conhecimento de 2 para 10 participações.	2	10	-3	0
Implementar, no mínimo, 4 trilhas de aprendizagem no período de um ano	0	4	0	0



---

## Deliberações acerca dos resultados

---

- Permanência dos OKRs para 2023
- Ajustes nos indicadores para medição em 2023



# Deliberações



Key Results - KR	Considerações	Deliberação
Obter taxa de versatilidade acima de 60%	Projeto de gestão de competências contemplará processos de eleições	Aguardar nova medição uma vez que o projeto de gestão de competências poderá contribuir para o alcance do resultado
Aumentar de 5 para 20 unidades que utilizam a Gestão de Competências	Projeto em andamento atingirá 52 unidades no total	Aguardar a conclusão do projeto de Gestão de Competência em andamento no tribunal
Executar ações de capac. para 75% das competências previstas no PAC	Indicador de acompanhamento do PE institucional	Manter o KR e indicador para acompanhamento
Obter taxa acima de 65% de servidores distintos capacitados	Indicador de acompanhamento do PE institucional	Manter o KR e indicador para acompanhamento
Reduzir a quantidade de processos que tramitam na SGP em 20%	Iniciativas em execução (Portal Servidor e melhoria formulários SGP)	Aguardar a finalização das iniciativas em execução, quais sejam, portal do servidor e melhoria de processos e formulários da SGP, e posterior medição de resultados



# Deliberações



Key Results - KR	Considerações	Deliberação
Obter coeficiente de unidades da sede com lotação inferior à da lotação de referência abaixo de 0,30.	Diante das dificuldades de distribuição e carência de pessoal não tem sido possível adequar a LR das unidades	Realizar estudos para identificação de iniciativas para redução do coeficiente
Obter índice de satisfação acima de 75%, para a SGP, nas dimensões de comunicação informativa da pesquisa de clima organizacional	Iniciativas em execução. Aguardar a realização de nova pesquisa de clima organizacional	Aguardar a realização da pesquisa de clima organizacional, devendo ser realizada até outubro de 2023
Aumentar a taxa de horas médias de treinamentos realizados por meio de instrutoria interna de 18 para 25 horas.	Foco na participação do(a) servidor(a) em projetos de instrutoria interna	Alterar KR para 20 horas médias de instrutoria e propor iniciativas de incentivo
Aumentar a participação de servidores(as) em ações de compartilhamento de conhecimento de 2 para 10 participações.	Ações de compartilhamento devem ser melhor definidas.	Alterar KR de forma a explicitar quais ações de compartilhamento serão consideradas para medição do resultado. Foram elencadas as seguintes: lives, tutoriais, cursos, palestras, oficinas, estudos dirigidos, workshops, artigos (todos sem instrutoria interna)
Implementar, no mínimo, 4 trilhas de aprendizagem no período de um ano	Em elaboração trilhas de atendimento ao eleitor e PJe, para cartórios eleitorais. Acompanhar comportamento após GC.	Manter o KR tendo em vista os desdobramentos do projeto de gestão de competências e do início da elaboração de 2 trilhas pela VPCRE e EJE



# Recomposição do CGLGP



## Portaria PR nº 133/2020

4 magistrados(as) titulares

4 servidores(as) titulares

4 magistrados(as) suplentes

4 servidores(as) suplentes

## Resolução CNJ nº 403/2021

“Art. 11 [...]

No âmbito da Justiça Eleitoral, a participação de magistrados na composição da comissão é facultativa.”

## Deliberação

- Alterar a Resolução TRE-DF nº 7754/2017, alterada pela Res. TRE-DF nº 7780/2018 para:
  - Indicação, facultativa, de apenas 1 magistrado(a) titular e 1 substituto(a);
  - Opção para Juiz(a) Auxiliar ou outra indicação.
- Atualizar a composição do CGLGP por meio de nova portaria.



Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas - CGLGP

# Considerações Finais

- 1. Elaboração de Minutas de Resolução e Portaria**
- 2. Proposição de iniciativas para adequação de LR**
- 3. Proposição de iniciativas de incentivo à instrutoria interna**
- 4. Alterar KR de compartilhamento**
- 5. Autorizar o uso da logomarca pela SGP**



# Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas CGLGP

Brasília, 25 de maio de 2023

---