



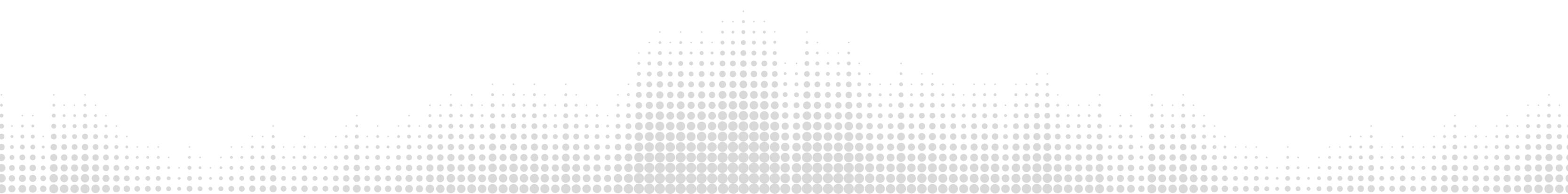
Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas - CGLGP - TRE-DF

Relatório de Acompanhamento do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas - PEGP 2023/2024

4ª Reunião CGLGP - fevereiro de 2025

Pauta da Reunião



-
- 01 Apresentação da nova composição do CGLGP
 - 02 Breve apresentação da metodologia OKR
 - 03 Apresentação Plano Estratégico de Gestão de Pessoas
 - 04 Resultados de 2023 e 2024
 - 05 Deliberações sobre OKRs e iniciativas estratégicas
- 



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, 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.

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.

Scores OKR - Final 2023



Score de OKRs



Objetivos	Key Results - KR	Inicial	Esperado	Final	Score
Ampliar o uso da Gestão de Competências no TRE-DF	Obter taxa de versatilidade acima de 60%	55,68	60	52,06	0,9
	Aumentar de 5 para 20 unidades que utilizam a Gestão de Competências	5	20	58	1
	Executar ações de capac. para 75% das competências previstas no PAC	70	75	89,47	1
	Obter taxa acima de 65% de servidores distintos capacitados	62	65	84,20	1
Aprimorar a prestação de serviços de Gestão de Pessoas	Reduzir a quantidade de processos que tramitam na SGP em 20%	2379	1903	2039	0,9
	Obter coeficiente de unidades da sede com lotação inferior à da lotação de referência abaixo de 0,30.	0,56	0,3	0,4	0,8
	Obter índice de satisfação acima de 75%, para a SGP, nas dimensões de comunicação informativa da pesquisa de clima organizacional	100	75	71,06	0,9
Fortalecer a gestão do conhecimento	Aumentar a taxa de horas médias de treinamentos realizados por meio de instrutoria interna de 18 para 25 horas.	18,83	25	6,13	0,2
	Aumentar a participação de servidores(as) em ações de compartilhamento de conhecimento de 2 para 10 participações.	2	10	1	0,1
	Implementar, no mínimo, 4 trilhas de aprendizagem no período de um ano	0	4	3	0,8



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

Scores OKR - Final 2024



Score de OKRs



Objetivos	Key Results - KR	Inicial	Esperado	Final	Score
Ampliar o uso da Gestão de Competências no TRE-DF	Obter taxa de versatilidade acima de 60%	52,57	60	51,69	0,9
	Aumentar de 5 para 20 unidades que utilizam a Gestão de Competências	58	94	94	1
	Executar ações de capac. para 75% das competências previstas no PAC	89,47	75	100	1
	Obter taxa acima de 65% de servidores distintos capacitados	84,2	65	95,79	1
Aprimorar a prestação de serviços de Gestão de Pessoas	Reduzir a quantidade de processos que tramitam na SGP em 20%	2039	1631	1609	1
	Obter coeficiente de unidades da sede com lotação inferior à da lotação de referência abaixo de 0,30.	0,38	0,3	0,4	0,8
	Obter índice de satisfação acima de 75%, para a SGP, nas dimensões de comunicação informativa da pesquisa de clima organizacional	71,06	75	0,0	0
Fortalecer a gestão do conhecimento	Aumentar a taxa de horas médias de treinamentos realizados por meio de instrutoria interna de 18 para 25 horas.	6,13	25	15,29	0,60
	Aumentar a participação de servidores(as) em ações de compartilhamento de conhecimento de 2 para 10 participações.	1	10	1	0,1
	Implementar, no mínimo, 4 trilhas de aprendizagem no período de um ano	3	4	1	0,3



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

Comparativo Scores OKR - 2022/2023/2024



Score de OKRs



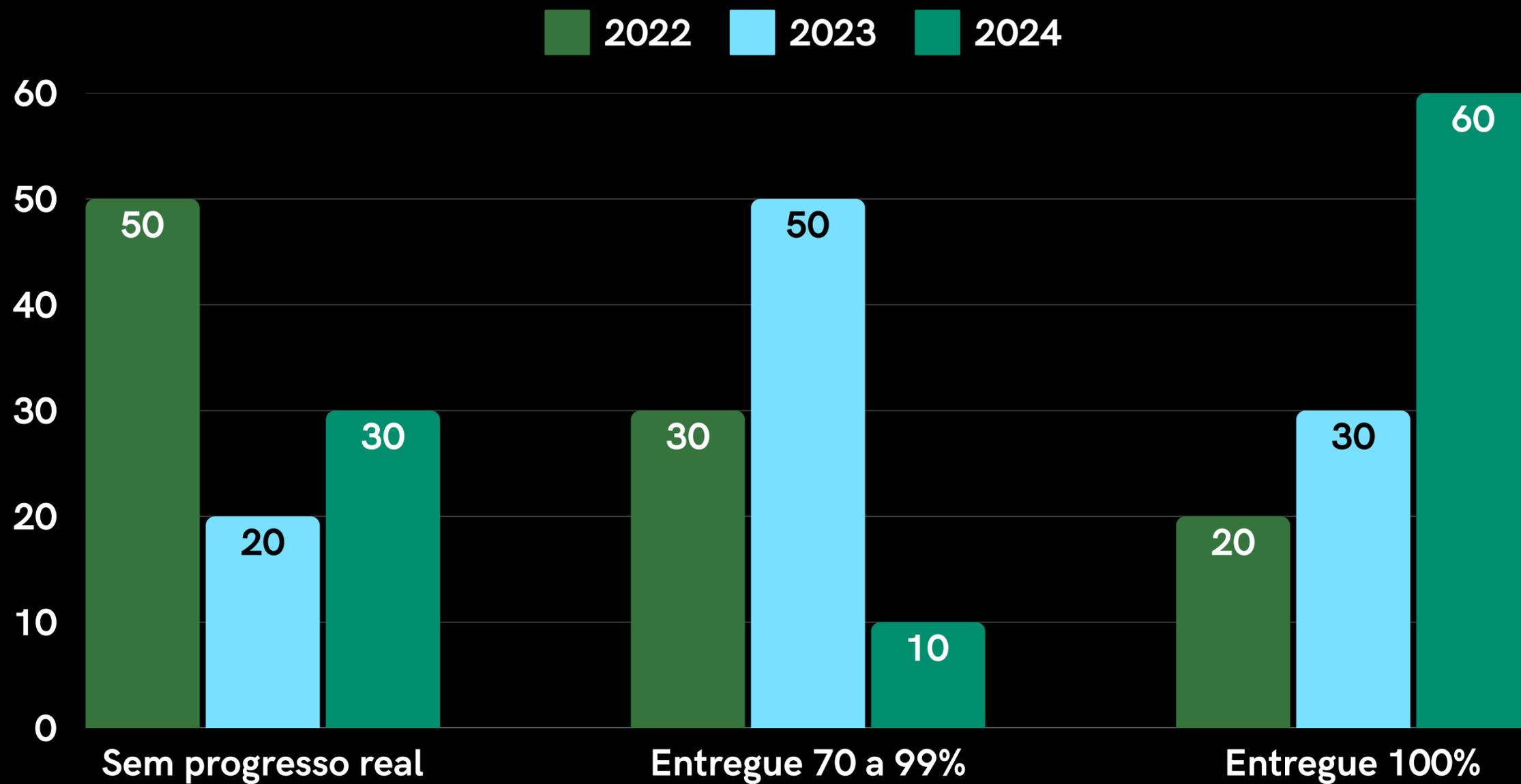
Objetivos	Key Results - KR	2022	2023	2024
		Score	Score	Score
Ampliar o uso da Gestão de Competências no TRE-DF	Obter taxa de versatilidade acima de 60%	0,9	0,9	0,9
	Aumentar de 5 para 20 unidades que utilizam a Gestão de Competências	0	1	1
	Executar ações de capac. para 75% das competências previstas no PAC	1	1	1
	Obter taxa acima de 65% de servidores distintos capacitados	1	1	1
Aprimorar a prestação de serviços de Gestão de Pessoas	Reduzir a quantidade de processos que tramitam na SGP em 20%	0,6	0,9	1
	Obter coeficiente de unidades da sede com lotação inferior à da lotação de referência abaixo de 0,30.	0,8	0,8	0,8
	Obter índice de satisfação acima de 75%, para a SGP, nas dimensões de comunicação informativa da pesquisa de clima organizacional	0	0,9	0
Fortalecer a gestão do conhecimento	Aumentar a taxa de horas médias de treinamentos realizados por meio de instrutoria interna de 18 para 25 horas.	0,3	0,2	0,6
	Aumentar a participação de servidores(as) em ações de compartilhamento de conhecimento de 2 para 10 participações.	0,3	0,1	0,1
	Implementar, no mínimo, 4 trilhas de aprendizagem no período de um ano	0	0,8	0,3



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



Resultado Final - 2022 a 2024 (%)





Deliberações acerca dos resultados

Importante:

- 1 Levar em consideração os Objetivos Estratégicos
- 2 Para cada KR podemos ter 1 ou mais Iniciativas



Deliberações



Objetivo	Key Results - KR	Considerações	Deliberação (Sugestão)
AMPLIAR O USO DA GESTÃO DE COMPETÊNCIAS NO TREFD (mudar Objetivo para "Fortalecer a cultura de gestão de competências")	a) Obter taxa de versatilidade acima de 60%	Projeto de gestão de competências implementado em 100% das unidades. Ambientação pode ter influencia.	1. Melhorar o controle das avaliações realizadas na Matriz de Versatilidade de forma a verificar a periodicidade das avaliações
	b) Aumentar de 5 para 20 unidades que utilizam a Gestão de Competências	Projeto em concluído em 2024 atingindo 94 unidades (100%)	1. Retirar o KR. Inserir KR "Mapear 100% das competências gerenciais até 19/12/2025"
	c) Executar ações de capac. para 75% das competências previstas no PAC	Indicador de acompanhamento do PE institucional	1. Manter o KR e indicador para acompanhamento
	d) Obter taxa acima de 65% de servidores distintos capacitados	Indicador de acompanhamento do PE institucional	1. Manter o KR e indicador para acompanhamento



Deliberações



Objetivo	Key Results - KR	Considerações	Deliberação (Sugestão)
APRIMORAR A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE PESSOAS	e) Reduzir a quantidade de processos que tramitam na SGP em 20%	Embora com efeitos praticos do Meu Portal, há a necessidade de identificar outros processos e rotinas que impactam no volume tramitado na SGP	<ol style="list-style-type: none">1. Realizar diagnóstico de outros processos e formas de melhorias para redução da tramitação de processos na SGP2. Iniciativas da SEDAS
	f) 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	<ol style="list-style-type: none">1. Realizar estudos para identificação de iniciativas para redução do coeficiente
	g) 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	<ol style="list-style-type: none">1. Manter indicador e buscar outras formas de melhoria da comunicação.2. Analisar criação de novo KR que utilize Net Promoter Score - NPS.3. Propor projeto de endomarketing para a SGP



Deliberações



Objetivo	Key Results - KR	Considerações	Deliberação (Sugestão)
FORTALECER A GESTÃO DO CONHECIMENTO	h) 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. Servidores não são estimulados a produzir cursos por instrutoria	1. Propor iniciativas para fomentar a instrutoria interna
	i) Aumentar a participação de servidores(as) em ações de compartilhamento de conhecimento de 2 para 10 participações.	Servidores não têm conhecimento sobre a possibilidade de compartilhar conhecimento ou não são estimulados a isso	1. Propor iniciativas para incentivar o compartilhamento de conhecimento
	j) Implementar, no mínimo, 4 trilhas de aprendizagem no período de um ano	Em elaboração trilhas sobre o processo eleitoral no DF. Acompanhar comportamento após GC.	1. Manter o KR tendo em vista os desdobramentos do projeto do programa de capacitação no processo eleitoral 2. Implementar a curadoria de conteúdos



Iniciativas (sugestões)



OBJETIVO: AMPLIAR O USO DA GESTÃO DE COMPETÊNCIAS NO TREFD

"Fortalecer a cultura de gestão de competências"

Key Results - KR	Iniciativas (Sugestões)
a) Obter taxa de versatilidade acima de 60%	<ol style="list-style-type: none">1. Ajustar Sistema da Matriz de Versatilidade para aprimorar o controle das avaliações2. Criar painel de acompanhamento da versatilidade geral e por unidade. Comparativos das competências exigidas e realizadas.3. Disseminar informações aos Gestores reforçando a necessidade de acessar o sistema de versatilidade
b) Aumentar de 5 para 20 unidades que utilizam a Gestão de Competências	<ol style="list-style-type: none">1. KR "Mapear 100% das competências gerenciais até 19/12/2025"2. Criar módulo de competências gerenciais no Sistema de Gestão de Competências
c) Executar ações de capac. para 75% das competências previstas no PAC	
d) Obter taxa acima de 65% de servidores distintos capacitados	<ol style="list-style-type: none">1. Ajustar painel do CONTPAC2. Criar painel com informações acerca da distribuição das capacitações nas unidades e no tribunal



Iniciativas (sugestões)



OBJETIVO: APRIMORAR A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Key Results - KR	Iniciativas (Sugestões)
e) Reduzir a quantidade de processos que tramitam na SGP em 20%	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar outros tipos de processos que impactam nas atividades da SGP2. Implementar no 'meu espaço' pedidos de licenças casamento e falecimento, auxílio pré-escolar, alimentação e transporte.3. Implementação de sistema próprio de gestão em saúde.
f) Obter coeficiente de unidades da sede com lotação inferior à da lotação de referência abaixo de 0,30.	<ol style="list-style-type: none">1. Realizar estudos para identificação de iniciativas para redução do coeficiente
g) Obter índice de satisfação acima de 75%, para a SGP, nas dimensões de comunicação informativa da pesquisa de clima organizacional	<ol style="list-style-type: none">1. Implementar a pesquisa de NPS para os serviços de GP em 100% das áreas da SGP até 19/12/2025.2. Propor projeto de endomarketing para a SGP.



Iniciativas (sugestões)



OBJETIVO: FORTALECER A GESTÃO DO CONHECIMENTO

Key Results - KR	Iniciativas (Sugestões)
h) Aumentar a taxa de horas médias de treinamentos realizados por meio de instrutoria interna de 18 para 25 horas.	<ol style="list-style-type: none">1. Abrir edital público para cadastramento de servidoras(es) interessados em ministrar capacitações mediante instrutorias internas no TRE-DF2. Divulgar de forma regular os benefícios financeiros que podem ser alcançados com a realização de instrutoria
i) Aumentar a participação de servidores(as) em ações de compartilhamento de conhecimento de 2 para 10 participações.	<ol style="list-style-type: none">1. Convidar servidoras(es) do TRE-DF com notórios conhecimentos em determinadas áreas para apresentar palestras de interesse geral em eventos promovidos pelo Tribunal, como Semana da Saúde, Dia do Servidor, Dia da Mulher, das Mães, dos Pais, etc.2. Criar projetos para realização de eventos periódicos visando ao compartilhamento de conhecimentos (mediante entrevistas, palestras, conversas) das(os) servidoras(es) mais antigas(os) sobre temas de interesse geral3. Firmar parcerias com entidades para promover esses tipos de eventos
j) Implementar, no mínimo, 4 trilhas de aprendizagem no período de um ano	<ol style="list-style-type: none">1. Divulgar as trilhas de aprendizagem existentes com maior frequência2. Implementar a curadoria de conteúdos



Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas - CGLGP

Considerações Finais

- 1. ATA a ser encaminhada pelo SEI para assinatura**
- 2. Publicação resultados e atas na Internet do TRE-DF**
- 3. Próxima reunião do CGLGP**



Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas CGLGP

Brasília, 24 de fevereiro de 2025
