



PUBLICADO(A) NO DIÁRIO DA JUSTIÇA ELETRÔNICO
Nº 122, DE 20/06/2019, P. 10/16

Secretaria Judiciária - TRE-PE

Andréa Talles de Menezes
Analista Judiciária
SJ/TRE-PE

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO

RESOLUÇÃO Nº 348, DE 18 DE JUNHO DE 2019.

PROCESSO ADMINISTRATIVO Nº 0600480-82.2019.6.17.0000

(SEI Nº 0011790-93.2019.6.17.8000)

Institui a Política de Gestão de Pessoas, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO que a melhoria da gestão de pessoas é um dos macrodesafios do Poder Judiciário, estabelecidos na “Estratégia Judiciário – 2020”, a teor da Resolução - CNJ nº 198, de 1º de julho de 2014;

CONSIDERANDO o teor das Resoluções - CNJ nº 207, de 15 de outubro de 2015, que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, nº 211, de 15 de dezembro de 2015, que institui a estratégia nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário, e nº 240, de 9 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário; e

CONSIDERANDO as recomendações contidas nos Acórdãos - TCU 3.023/2013 - Plenário, 1233/2012 - Plenário, 2612/2011 - Plenário, 2613/2011 - Plenário, 592/2011 - Plenário e 381/2011 - Plenário,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Política de Gestão de Pessoas deste Regional, com o fim de:

I - estabelecer princípios e diretrizes em gestão de pessoas;

II – contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos do órgão;

III – instituir mecanismos de governança, a fim de assegurar a aplicação e o acompanhamento dos resultados desta política; e

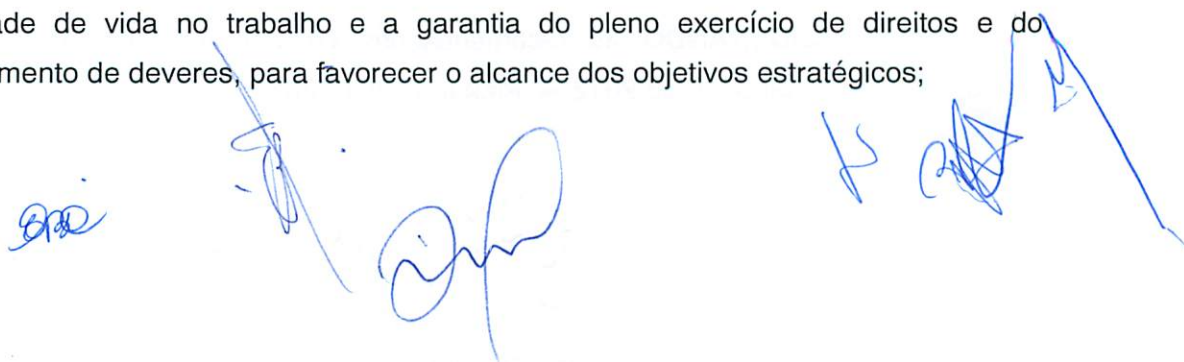
IV - subsidiar o gerenciamento e a promoção da saúde em gestão de pessoas.

CAPÍTULO II
DAS DEFINIÇÕES

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

I – política de gestão de pessoas: conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas, com vistas à obtenção de resultados desejados pela instituição;

II – gestão de pessoas: conjunto de práticas que visam a promover os valores organizacionais, o desenvolvimento integral das pessoas, a melhoria da qualidade de vida no trabalho e a garantia do pleno exercício de direitos e do cumprimento de deveres, para favorecer o alcance dos objetivos estratégicos;



III – governança de pessoas: conjunto de mecanismos para o direcionamento, a aplicação, a avaliação e o monitoramento da política de gestão de pessoas, visando ao cumprimento da missão institucional;

IV – qualidade de vida no trabalho: conjunto de ações institucionais que primam pelo equilíbrio entre trabalho e bem-estar biopsicossocial, por meio da promoção da saúde, da segurança no trabalho e de relações socioprofissionais saudáveis e humanizadas; e

V – clima organizacional: percepção global das pessoas a respeito de seu ambiente e condições de trabalho, capaz de influenciar o desempenho profissional e os resultados institucionais.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco (TRE-PE) tem os seguintes princípios:

I – atuação pautada no respeito à ética, cooperação, eficiência, eficácia, efetividade, isonomia, publicidade, mérito, transparência, diversidade, responsabilidade socioambiental e demais valores institucionais;

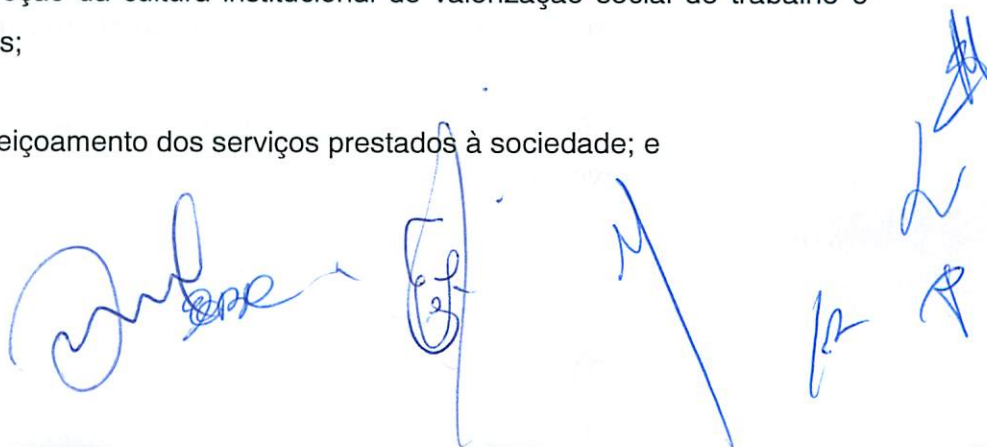
II – valorização dos servidores e de suas competências;

III – promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho;

IV – alinhamento entre o desenvolvimento profissional e o institucional;

V – promoção da cultura institucional de valorização social do trabalho e orientada a resultados;

VI - aperfeiçoamento dos serviços prestados à sociedade; e

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right is a smaller, more compact signature. Further right is a signature consisting of a single, long, sweeping diagonal stroke. On the far right, there are two distinct signatures, one above the other, both appearing to be initials or short names.

VII – caráter participativo da gestão, com fomento à cooperação entre os diversos níveis da organização.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES DE 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 a participação da unidade de gestão de pessoas na formulação da estratégia da instituição;

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, como pessoal, orçamento, mecanismos organizacionais, infraestrutura e tecnologia da informação;

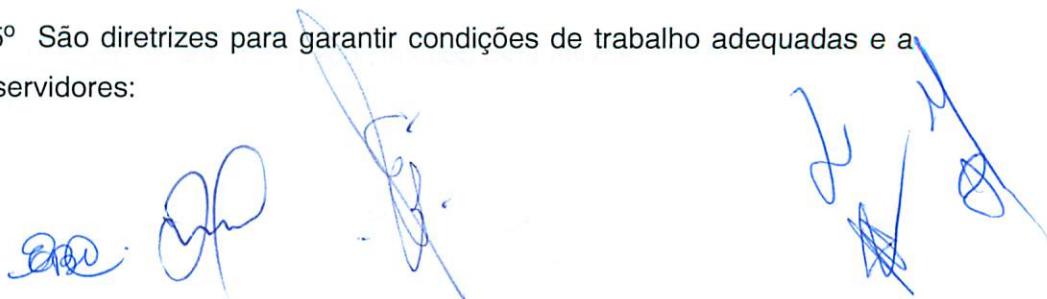
IV – dimensionar, distribuir e avaliar a força de trabalho, a partir do estabelecimento de critérios de análise da produção que contemplem as competências requeridas, a variabilidade das condições de atuação, as necessidades das áreas e o aumento na eficiência da prestação jurisdicional; e

V – buscar a otimização dos processos de trabalho.

Seção II

Das condições de trabalho e da valorização dos servidores

Art. 5º São diretrizes para garantir condições de trabalho adequadas e a valorização dos servidores:



I – realizar periodicamente pesquisa de clima organizacional, com o objetivo de fornecer subsídios para ações de melhoria do 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, a melhoria das relações de trabalho e do desempenho;

IV – incentivar a criação e o fortalecimento dos canais internos de comunicação que fomentem a manifestação de ideias e o compartilhamento de sugestões e projetos;

V – instituir mecanismos de incentivo, valorização e reconhecimento da contribuição do trabalho dos servidores e das equipes;

VI – primar para que as condições de trabalho favoreçam a motivação, o comprometimento organizacional e a retenção de talentos;

VII – realizar, se houver necessidade, estudos que subsidiem propostas de transformação e criação de cargos de provimento efetivo e de cargos e funções comissionadas, bem como de estruturação das unidades do TRE-PE;

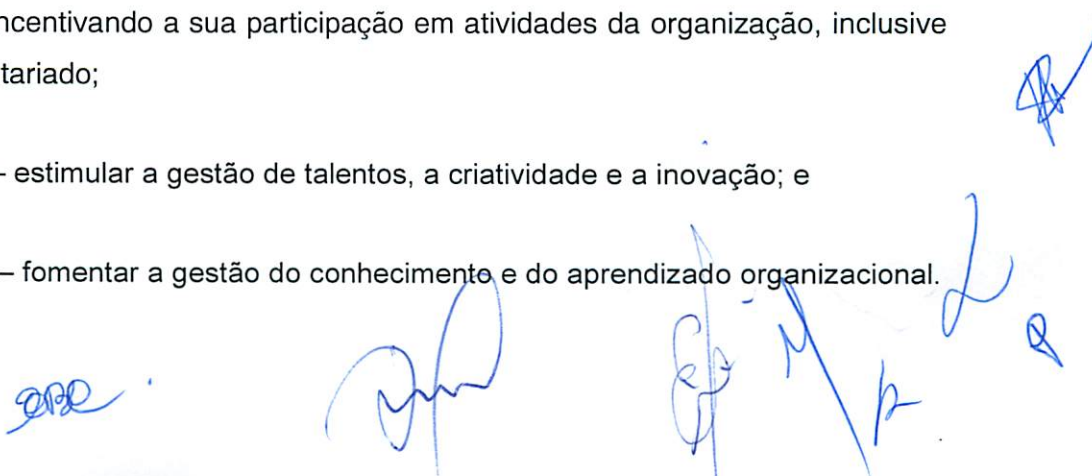
VIII – monitorar as causas dos desligamentos e movimentações voluntários e adotar medidas que mitiguem sua ocorrência por meio de melhorias institucionais;

IX – desenvolver ações de preparação para aposentadoria e pós-carreira;

X – reconhecer e valorizar a história institucional dos servidores ativos e aposentados, incentivando a sua participação em atividades da organização, inclusive mediante voluntariado;

XI – estimular a gestão de talentos, a criatividade e a inovação; e

XII – fomentar a gestão do conhecimento e do aprendizado organizacional.



Seção III

Da governança da política de gestão de pessoas

Art. 6º O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas terá a seguinte composição, para mandato de dois anos, sendo possível a recondução:

I – um magistrado indicado pela Corte;

II – um magistrado escolhido pela Corte, a partir de lista de inscritos aberta a todos os interessados;

III – dois magistrados eleitos por votação direta entre os magistrados do primeiro grau, a partir de lista de inscrição;

IV – um servidor escolhido pela Corte, a partir de lista de inscritos para composição do Conselho de Zonas Eleitorais (CONZE) ou do Conselho de Servidores da Sede (CONSEDE);

V – o Diretor-Geral;

VI – os membros do Comitê Executivo de Gestão de Pessoas (CEGEP); e

VII – os Presidentes do CONZE e do CONSEDE, desde que eleitos por votação direta.

§ 1º O coordenador do Comitê Gestor Local será eleito, por seus membros, dentre os magistrados que o integram, desde que não seja vinculado a órgão diretivo do TRE-PE.

§ 2º Serão indicados um suplente para cada um dos membros do Comitê Gestor Local elencados nos incisos I, II e IV e eleitos dois suplentes para os membros descritos no inciso III.

§ 3º Os membros dos incisos V, VI e VII, em suas ausências, serão representados por seus substitutos.

§ 4º Caso não haja, nas listas de inscritos para magistrados e para servidores, interessados suficientes para a ocupação das vagas de membros e suplentes do Comitê, caberá à Corte indicar os membros e os suplentes necessários para completar a sua composição.

Art. 7º São atribuições do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas:

I – propor e coordenar o plano estratégico local de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes desta política;

II – atuar na interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;

III – monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;

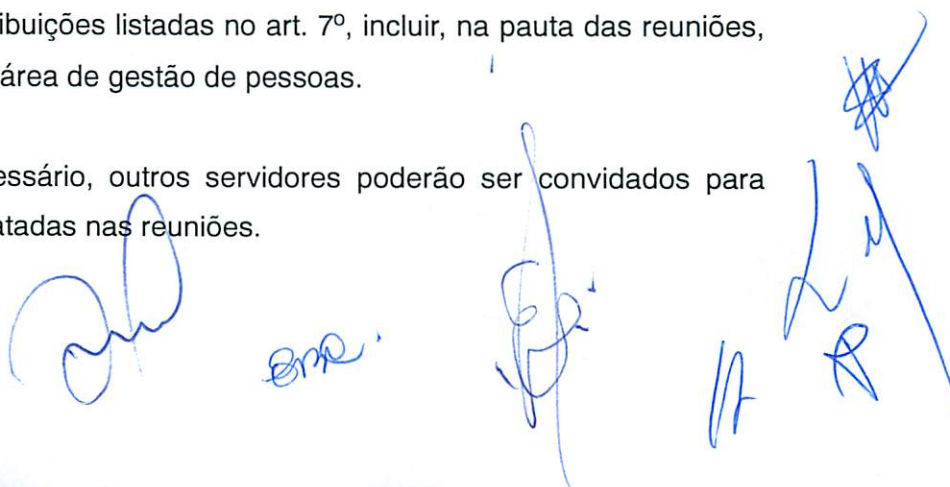
IV – instituir grupos de discussão e de trabalho com o objetivo de propor e de subsidiar a avaliação da política e das medidas de Gestão de Pessoas; e

V - fazer a interlocução com o Comitê Permanente de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral.

Art. 8º O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas deverá realizar, ao menos, uma reunião quadrimestralmente.

§ 1º O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas poderá, além dos assuntos relacionados às atribuições listadas no art. 7º, incluir, na pauta das reuniões, outras matérias relevantes à área de gestão de pessoas.

§ 2º Caso necessário, outros servidores poderão ser convidados para prestar apoio em matérias tratadas nas reuniões.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature that appears to be 'ene', and a cluster of four distinct signatures on the right side.

Seção IV

Das diretrizes para a área de Tecnologia da Informação e Comunicação

Art. 9º A Política de Gestão de Pessoas da área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) tem como objetivos:

I - promover a fixação de recursos humanos na área de TIC, por meio da promoção de fatores que contribuam para a redução da evasão de servidores;

II - promover o desenvolvimento dos servidores, viabilizando a aquisição de conhecimentos e habilidades, com a finalidade de contribuir para a melhoria da gestão estratégica;

III – analisar a força de trabalho e subsidiar o gerenciamento de riscos em gestão de pessoas na área de TIC; e

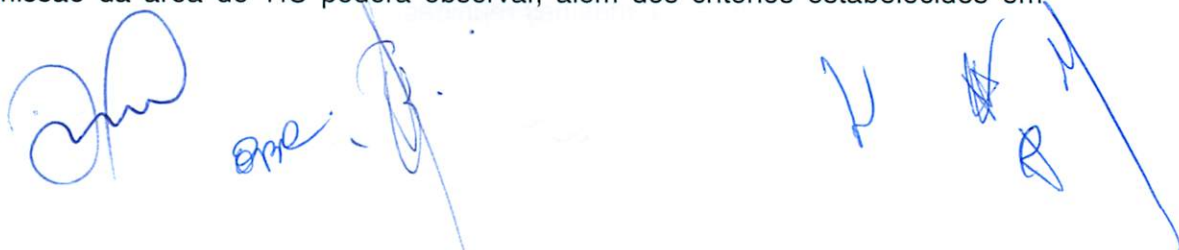
IV - motivar e reconhecer os servidores da área de TIC por meio da valorização do desempenho.

Art. 10. A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação contará com estrutura organizacional e quadro de servidores, que deverá ter quantitativo compatível com as demandas do TRE-PE.

Art. 11. A Política de Gestão de Pessoas de TIC e a execução do Plano Anual de Capacitação de Tecnologia da Informação e Comunicação (PAC-TIC) serão acompanhadas e avaliadas periodicamente pelo Comitê Executivo de Tecnologia da Informação e Comunicação (CETIC).

Parágrafo único. O CETIC poderá estabelecer metas de desempenho para os servidores lotados na área de TIC e avaliar periodicamente o seu cumprimento, considerando projetos desenvolvidos e serviços prestados.

Art. 12. A designação para função comissionada e nomeação para cargo em comissão da área de TIC poderá observar, além dos critérios estabelecidos em

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller, more distinct signatures, some of which appear to be initials or abbreviated names. The signatures are scattered across the bottom margin, below the main body of text.

normativo próprio, outros requisitos a serem sugeridos pelo CETIC e aprovados pelo Presidente do Tribunal.

Parágrafo único. A avaliação de cumprimento das metas de desempenho, prevista no parágrafo único do art. 11, poderá ser considerada na indicação de servidores lotados na área de TIC para o exercício de função comissionada ou cargo em comissão.

Art. 13. A análise da rotatividade e da evasão dos servidores da área de TIC, que tem por objetivo avaliar a efetividade da política instituída para a sua redução, será realizada a cada dois anos pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), a qual submeterá os dados ao CETIC.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. A SGP deve ser estruturada adequadamente e deve qualificar os servidores que nela atuam para que atendam os princípios e diretrizes previstos nesta política.

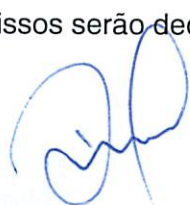
§ 1º A SGP deverá ser integrada minimamente por subunidades de pessoal, de saúde e de educação e desenvolvimento.

§ 2º A estruturação de que trata o **caput** deve contemplar sistema informatizado para registro, acompanhamento e atualização de dados.

Art. 15. A SGP e suas unidades devem atuar como consultores internos em assuntos afetos à área, fornecendo orientação e suporte aos gestores e servidores.

Art. 16. As diretrizes de gestão de pessoas referentes à gestão do desenvolvimento e do desempenho dos servidores e à formação de sucessores encontram-se regulamentadas em normativo próprio.

Art. 17. Os casos omissos serão decididos pelo Diretor-Geral.



Art. 18. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala de Sessões do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco, em 18 de junho de 2019.



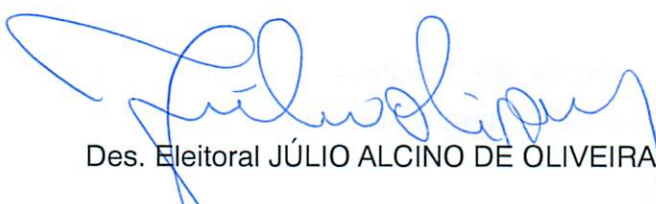
Des. Eleitoral AGENOR FERREIRA DE LIMA FILHO
Presidente



Des. Eleitoral ITAMAR PEREIRA DA SILVA JÚNIOR
Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral



Desa. Eleitoral ÉRIKA DE BARROS LIMA FERRAZ



Des. Eleitoral JÚLIO ALCINO DE OLIVEIRA NETO



Des. Eleitoral GABRIEL DE OLIVEIRA CAVALCANTI FILHO



Des. Eleitoral JOSÉ ALBERTO DE BARROS FREITAS FILHO



Des. Eleitoral EDILSON PEREIRA NOBRE JÚNIOR



Dr. FRANCISCO MACHADO TEIXEIRA
Procurador Regional Eleitoral