

Tribunal Regional Eleitoral de Goiás

Secretaria Judiciária

Coordenadoria de Gestão da Informação

Seção de Legislação e Editoração

RESOLUÇÃO Nº 396/2024

Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Justiça Eleitoral de Goiás.

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

CONSIDERANDO a necessidade de se estabelecer princípios e diretrizes para subsidiar a elaboração do planejamento e a coordenação das práticas de gestão de pessoas da Justiça Eleitoral de Goiás, bem como zelar pelo disposto no art. 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO os princípios e as diretrizes estabelecidas na Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário pela Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 347, de 13 de outubro de 2020, que institui a Política de Governança das Contratações Públicas dos órgãos do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO os princípios e as diretrizes estabelecidas na Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD) pela Resolução CNJ nº 396, de 07 de junho de 2021;

CONSIDERANDO os princípios e as diretrizes estabelecidas na Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário pela Resolução CNJ nº 207, de 15 de outubro de 2015;

CONSIDERANDO as recomendações contidas no Acórdão TCU nº 2.699/2018 - Plenário, no sentido de aperfeiçoar as práticas de governança e gestão de pessoas nos órgãos do Poder Judiciário, e instruir mecanismos que reconheçam a importância do desenvolvimento do potencial humano de forma estratégica;

CONSIDERANDO a necessidade de se adequar o modelo de gestão de pessoas da Justiça Eleitoral de Goiás às exigências da sociedade contemporânea, às transformações das relações e modalidades de trabalho e aos avanços da tecnologia da informação;

CONSIDERANDO que desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nas pessoas, buscar a melhoria contínua do clima organizacional e promover a qualidade de vida no trabalho são essenciais para fomentar uma cultura humanizada e com foco em resultados, com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos da Justiça Eleitoral de Goiás;

CONSIDERANDO o disposto no SEI nº 23.0.000017636-2,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituída a Política Regional de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral de Goiás com as seguintes finalidades:

I – tornar públicas as premissas que fundamentam a atuação estratégica das unidades de gestão de pessoas, com vistas a oferecer uma melhor e inovadora experiência de trabalho às pessoas;

II – fomentar uma cultura organizacional humanizada, ágil, de aprendizagem contínua e de resultados, promovendo o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais alinhadas aos valores e às estratégias organizacionais;

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

IV – subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

V – contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos da Justiça Eleitoral de Goiás e estabelecer princípios e diretrizes em gestão de pessoas.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para fins desta Resolução considera-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 – princípios: conjunto de valores e premissas institucionais que sustentam e fundamentam as relações de trabalho e definem as diretrizes de atuação das unidades de gestão de pessoas;

III – 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;

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

V – governança de pessoas: conjunto de mecanismos para direcionamento, aplicação, avaliação e monitoramento da política de gestão de pessoas e apoio à governança institucional;

VI – competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho e desenvolvimento das pessoas, direcionado ao alcance dos objetivos institucionais da Justiça Eleitoral e na entrega de valor ao cidadão;

VII – 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;

VIII – clima organizacional: percepção de favorabilidade das pessoas a respeito das práticas e políticas de gestão de pessoas capazes de influenciar o engajamento, o desempenho profissional e os resultados institucionais;

IX – ocupação crítica: contexto de atuação profissional caracterizado por objetivo específico, conjunto de responsabilidades e atividades a ele inerentes, que equivale ao posto de trabalho, ao papel ou à função, não se confundindo com o cargo ocupado, e que combinam duas importantes 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, independente do posicionamento hierárquico;

X – gestão do conhecimento: conjunto de tecnologias e processos que promovem a manutenção e a criação contínua de novos conhecimentos, compartilhando-os amplamente na organização, incorporando-os e explicitando-os em novos produtos e/ou serviços, tecnologias e sistemas, proporcionando assim ambiente organizacional de aprendizagem;

XI – gestão da informação: corresponde a um processo de elaboração, compartilhamento, disseminação e utilização correta e segura da informação veiculada no órgão, principalmente combatendo a desinformação;

XII – gestão do desempenho: processo contínuo de identificação, mensuração e desenvolvimento de desempenho individual e de times alinhados a diversos produtos e/ou serviços de gestão de pessoas como lotação interna, promoção na carreira, capacitação, política de sucessão, bem assim aos objetivos estratégicos do Tribunal Regional Eleitoral de Goiás;

XIII – banco de talentos: banco de dados contendo informações sobre as competências, talentos e potencial dos servidores, que podem ser utilizadas para subsidiar tomada de decisão em assuntos afetos à gestão de pessoas.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS

Art. 3º A Política Regional de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral de Goiás será orientada pelos seguintes princípios:

I – promoção do bem-estar, da qualidade de vida no trabalho e o combate a práticas de assédio moral, sexual e de discriminação;

II – valorização e reconhecimento das pessoas, de suas competências e de seu potencial;

III – estímulo à aprendizagem contínua, ao longo da carreira, com vistas a colocar a serviço do trabalho as competências, os talentos e o potencial de cada pessoa;

IV – atuação pautada no respeito à ética, à transparência, à equidade, à diversidade, à inclusão, à acessibilidade, à sustentabilidade e aos demais valores institucionais;

V – alinhamento entre o desenvolvimento profissional, pessoal e a missão institucional;

VI – promoção da cultura institucional humanizada e orientada a resultados;

VII – estímulo ao trabalho criativo e à inovação, que visem à melhoria da experiência de trabalho das pessoas e, conseqüentemente, dos serviços prestados à sociedade;

VIII – fomento à gestão do conhecimento, ao desenvolvimento de competências baseado no compartilhamento das experiências vividas no exercício profissional;

IX – oferta de serviços e produtos digitais e físicos, que visem à agilidade, à humanização, à desburocratização e à simplificação de processos internos;

X – estímulo à gestão participativa com a colaboração de todas as unidades da Justiça Eleitoral de Goiás, outros tribunais regionais eleitorais e do Tribunal Superior Eleitoral.

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 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 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 da mensuração de indicadores;

IV – planejar a força de trabalho, dimensionando-a e monitorando-a de acordo com os processos de trabalho, com as competências requeridas, com o turnover e outros indicadores, com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos;

V – buscar a agilidade, a efetividade e a melhoria contínua dos processos de trabalho da unidade de gestão de pessoas, alinhada à implantação de gestão de riscos, conformidade, transparência e autorresponsabilidade;

VI – incentivar a cooperação entre os demais Tribunais Eleitorais e Órgãos do Poder Judiciário com o objetivo de otimizar o trabalho e os recursos orçamentários;

VII – assegurar a gestão participativa nos comitês gestores e nos processos decisórios;

VIII – criar e fortalecer mecanismos que estimulem a identificação, o desenvolvimento, a inovação e o engajamento dos talentos;

IX – fomentar a gestão de conhecimento e a aprendizagem organizacional, por meio do compartilhamento de experiências, das melhores práticas em gestão de pessoas, da deliberação coletiva e da cooperação vertical, horizontal e transversal;

X – promover a prática da coleta e análise de dados produzidos, para subsidiar a tomada de decisões e as melhorias dos processos de trabalho;

XI – gerenciar a segurança das informações e a proteção de dados individuais sob guarda das unidades de gestão de pessoas;

XII – oferecer modalidades de trabalho diversas às pessoas, com vistas à flexibilidade, à produtividade e aos resultados estratégicos da Justiça Eleitoral;

XIII – apoiar e mobilizar as pessoas para ações e conhecimentos voltados para a transformação digital da Justiça Eleitoral.

SEÇÃO II

DA SELEÇÃO, DO INGRESSO, DA AMBIENTAÇÃO E DA LOTAÇÃO DE SERVIDORES

Art. 5º São diretrizes para a seleção, o ingresso, a ambientação, e a lotação de servidores:

I – zelar para que os concursos públicos privilegiem a seleção de candidatos com competências compatíveis com os requisitos, especificações e as atribuições dos cargos;

II – propiciar ao novo servidor a participação em programa de ambientação e integração, que contemple temáticas relacionadas ao Tribunal e sua estratégia, ao processo eleitoral, à gestão de pessoas e à cultura, aos resultados e ao desempenho individual e da equipe acordados na sua lotação, dentre outros;

III – efetivar a lotação 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 previamente estabelecidos, orientados pela meritocracia, promovendo, sempre que possível, processo seletivo que assegure concorrência e transparência;

V – definir formalmente perfil profissional desejado para as unidades e para as posições de liderança, para as funções comissionadas e para os cargos em comissão mantendo atualizado o banco de talentos dos tribunais;

VI – planejar e dimensionar a força de trabalho, de modo a assegurar a realização da missão institucional, sem interrupção dos serviços prestados à sociedade;

VII – identificar ocupações críticas da organização, com vistas a estabelecer estratégias de continuidade do trabalho e da gestão do conhecimento.

SEÇÃO III

DO ACOMPANHAMENTO E DO DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA, DAS EQUIPES E DAS PESSOAS

Art. 6º São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento da liderança, das equipes e das pessoas:

I – adotar mecanismos de gestão de desempenho, que possam contemplar o planejamento, o acompanhamento e a avaliação dos servidores, equipes e gestores;

II – avaliar o desempenho mediante critérios estabelecidos e divulgados, com vistas à transparência do processo;

III – utilizar a avaliação de desempenho como subsídio para tomada de decisões referentes à gestão de pessoas;

IV – disseminar a compreensão do papel da liderança no alinhamento, na autonomia, na integração e no desenvolvimento de sua equipe;

V – desenvolver ações de educação continuada em consonância ao Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento das pessoas que trabalham na Justiça Eleitoral, possibilitando a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais e pessoais alinhadas aos valores e às estratégias organizacionais;

VI – estabelecer estratégias que garantam a identificação e a formação de potenciais sucessores de liderança e das demais ocupações críticas;

VII – assegurar oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências gerenciais aos gestores e potenciais sucessores em condições de igualdade e acessibilidade;

VIII – divulgar a cultura da confiança, de valorização do trabalho, de discussão e deliberação coletiva e de compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços eleitorais, judiciários e administrativos;

IX – promover o desenvolvimento de habilidades socioemocionais do gestor para lidar com pessoas, equipes e redes de trabalho.

SEÇÃO IV

DA VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR E DO AMBIENTE DE TRABALHO

Art. 7º 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 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, a melhoria das relações de trabalho e do desempenho;

IV – incentivar a criação e o fortalecimento dos canais internos de comunicação com as pessoas, com vistas ao acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas;

V – instituir mecanismos de incentivo, valorização e reconhecimento do servidor que apresentar alto desempenho;

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

VII – realizar estudos que subsidiem propostas de plano de carreira, cargos e salários;

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

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

X – estimular a gestão de talentos, a criatividade e a inovação, que fomentem a manifestação de ideias, o compartilhamento de sugestões e projetos;

XI – promover mecanismos que possibilitem a implementação de diversas modalidades de trabalho, como o teletrabalho ou o trabalho remoto;

XII – implementar mecanismos de avaliação e monitoramento das ações promovidas pela área de gestão de pessoas;

XIII – instituir e divulgar regras de conduta ética, de integridade e realizar ações de prevenção e combate à improbidade administrativa, à corrupção e às atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito à dignidade ou integridade psíquica ou física dos indivíduos.

SEÇÃO V

DA GESTÃO DE PESSOAS NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC) E CONTRATAÇÕES

Art. 8º O Tribunal Regional Eleitoral de Goiás deverá compor o seu quadro permanente com servidores que exercerão atividades voltadas exclusivamente para a área de TIC e Contratações.

Art. 9º O órgão deve buscar implementar instrumentos de reconhecimento e valorização dos servidores da área de TIC e Contratações, propiciando oportunidades de crescimento profissional direcionadas aos servidores do quadro permanente do órgão, com vistas à retenção de talentos.

Art. 9º-A São requisitos gerais para ocupação de cargos de liderança de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC): (Incluído pela Resolução nº 417/2024)

I - ser ocupante, preferencialmente, de cargo efetivo do Tribunal; (Incluído pela Resolução nº 417/2024)

II - possuir perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo ou função para que tenha sido indicado; (Incluído pela Resolução nº 417/2024)

III - possuir capacitação gerencial; (Incluído pela Resolução nº 417/2024)

IV - ter as competências classificadas como obrigatórias no modelo de Gestão por Competências do Tribunal. (Incluído pela Resolução nº 417/2024)

Parágrafo único. São considerados cargos de liderança de TIC, os cargos em comissão e as funções comissionadas relativas a Chefia de Seção, das unidades que integram a Secretaria de Tecnologia da Informação. (Incluído pela Resolução nº 417/2024)

Art. 10. Deve ser realizada a análise de rotatividade, a cada dois anos, visando avaliar a eficácia das medidas implementadas, com o objetivo de se reduzir a evasão de servidores do quadro permanente.

Art. 11. Deve ser elaborado, implantado e divulgado o Plano Anual de Capacitações de TIC e de Contratações para desenvolver as competências gerenciais e técnicas necessárias à operacionalização da governança, gestão e atualização tecnológica, utilizando as ferramentas de capacitação disponíveis, inclusive o uso de Plataformas de Educação à Distância.

§ 1º As áreas de TIC e de Contratações serão responsáveis pelo acompanhamento e identificação das lacunas de competências nos servidores de TIC e de Contratações, respectivamente, propondo ações de desenvolvimento alinhadas com o modelo de gestão por competências adotado pelo Tribunal.

§ 2º O Plano de Capacitação de TIC e de Contratações deverá ser publicado e atualizado periodicamente pela área responsável da Secretaria de Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO V

DA GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 12. A governança de gestão de pessoas visa avaliar, direcionar e monitorar a gestão de pessoas, com o intuito de conduzir políticas e práticas que apoiem a governança institucional.

Art. 13. A Política de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral de Goiás será monitorada pela unidade de gestão de pessoas e pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, por meio de mecanismos de acompanhamento contínuo, alinhada à Estratégia Nacional de Gestão Estratégica de Pessoas da Justiça Eleitoral (ENGEPE-JE), e aos objetivos estratégicos, relativos a esta Política.

§ 1º Para fins do monitoramento de que trata o caput, deverão ser instituídos indicadores, metas, programas e ações regionais sem prejuízo dos que já constam em andamento, bem como pontos de controle para monitoramento e divulgação dos resultados da Estratégia Regional.

§ 2º A unidade de gestão de pessoas deverá elaborar o Plano Diretor de Gestão Estratégica de Pessoas (PDGEP), o qual deverá elencar as ações que estarão alinhadas ao Planejamento Estratégico do Tribunal, do Poder Judiciário, à Política Nacional de Gestão de Pessoas e à Estratégia Nacional de Gestão de Pessoas da Justiça Eleitoral (ENGEPE-JE).

Art. 14. Para a consecução dos objetivos da Estratégia de Gestão Estratégica de Pessoas, poderão ser criados grupos de trabalho multidisciplinares e inovadores, formado por servidores que possam contribuir com suas competências e potenciais, para trabalharem em projetos específicos.

Art. 15. O Comitê Gestor Local de Gestão e Pessoas - CGLGP no Tribunal Regional Eleitoral de Goiás, deve atuar como instância consultiva e propositiva no estabelecimento de diretrizes e prioridades em gestão de pessoas, alinhadas ao Planejamento Estratégico do Órgão.

§ 1º O Comitê será composto pelo titular da Secretaria de Gestão de Pessoas, servidores indicados pelo Presidente, Vice-Presidente e pela Associação de Servidores, preferencialmente por magistrados em exercício no Órgão, sem prejuízo da convocação de outros participantes, tal como estabelece a Resolução CNJ nº 240/2006 ou outra que vier a substituí-la.

§ 2º A coordenação dos trabalhos do Comitê recairá, preferencialmente, sobre um dos magistrados componentes, se for o caso, não vinculado à órgão diretivo do Tribunal, eleito por seus próprios integrantes, nos termos do artigo 11, § 1º, da Resolução CNJ nº 240/2016.

§ 3º O Tribunal estabelecerá as atribuições e o funcionamento do CGLGP por meio de Resolução.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16. O Tribunal Regional Eleitoral de Goiás deve estruturar os processos de trabalho de gestão de pessoas e qualificar os servidores que neles atuam para que atendam aos princípios e diretrizes previstos nesta Política.

§ 1º A unidade de gestão de pessoas deverá ser integrada minimamente por subunidades de pessoal: de saúde, educação e desenvolvimento, e de legislação de pessoal.

§ 2º Entende-se por unidade de gestão de pessoas todas aquelas que atuem diretamente nas subunidades descritas no § 1º, ainda que não façam parte da estrutura direta da Secretaria de Gestão de Pessoas.

§ 3º A gestão da área de saúde não é privativa de profissional de saúde.

§ 4º A estruturação de que trata o *caput* deve contemplar sistema informatizado para registro, acompanhamento e atualização de dados.

Art. 17. A unidade de gestão de pessoas deve atuar como parceira e consultora interna em assuntos afetos à área, fornecendo orientação e suporte aos gestores e servidores.

Art. 18. A Política de Gestão de Pessoas deverá ser revisada periodicamente, considerando eventuais mudanças de cenários.

Art. 19. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

SALA DE SESSÕES DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE GOIÁS, em Goiânia,
aos 07 dias do mês de março de 2024.

Desembargador ITANEY FRANCISCO CAMPOS

Presidente