



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO

Secretaria de Gestão de Pessoas

**RELATÓRIO DE DESEMPENHO DO PLANO DIRETOR DE
GESTÃO DE PESSOAS**

2024

1. Apresentação

Com a finalidade de prover a modernização da Gestão Pública, o TCU, em conjunto com o CNJ, vem investindo esforços para estruturação e fiscalização da implantação de requisitos de governança. Dentre os instrumentos de governança, destaca-se o planejamento estratégico que tem a finalidade de estabelecer as principais diretrizes e os resultados institucionais para um período, permitindo que a sociedade possa ter conhecimento das prioridades institucionais que agregarão valor aos serviços prestados, acompanhar os resultados alcançados e a destinação dos recursos públicos.

Em razão do exposto, este Tribunal aprovou o Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGP), formalizado por meio da Portaria TRE-PE nº 279/2022, alterado pela Portaria TRE-PE nº 92/2023, que passou a prever os objetivos, indicadores e metas na área de gestão de pessoas para o período de 2022 a 2026, de modo a permitir ao Tribunal uma melhor gestão de seu capital humano, visando a contribuir para o alcance de seus objetivos institucionais e para a concretização de sua missão.

O Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP), aprovado por meio da Portaria TRE-PE nº 779/2024, tem como objetivo nortear a atuação da Secretaria de Gestão de Pessoas, estabelecendo os projetos e as ações voltadas ao alcance dos resultados estabelecidos no PEGP, identificando os responsáveis e os fatores críticos de sucesso para seu alcance.

2. Acompanhamento das Ações

Informamos que, para o ano de 2024, a Secretaria de Gestão de Pessoas tinha um total de 59 ações previstas, das quais 42 foram concluídas, 07 estão em andamento e 10 não foram realizadas em razão de ausência de demanda.

Ações em andamento

Desenvolver as competências profissionais		
Seq.	AÇÃO	ANDAMENTO
20	Consolidação e priorização das necessidades de desenvolvimento das competências gerenciais e técnicas para 2025	Competências técnicas – SEI's: 0024540-54.2024.6.17.8000, 0024537-02.2024.6.17.8000, 0024521-48.2024.6.17.8000, 0024414-04.2024.6.17.8000, 0024358-68.2024.6.17.8000, 0024355-16.2024.6.17.8000, 0024350-91.2024.6.17.8000, 0024267-75.2024.6.17.8000, 0024253-91.2024.6.17.8000, 0024252-09.2024.6.17.8000, 0024242-62.2024.6.17.8000 e 0024238-25.2024.6.17.8000. Competências gerenciais – em andamento.
26	Aprovar mapa de competências gerenciais do órgão	Competências gerenciais – em andamento.
27	Publicar mapa de competências gerenciais do órgão	Competências gerenciais – em andamento.
Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do bem-estar do servidor		
Seq.	AÇÃO	ANDAMENTO
39	Relatório de resultados dos exames periódicos – odontológicos.	SEI nº 0003967-92.2024.6.17.8000
Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível		
Seq.	AÇÃO	ANDAMENTO
52	Edição de normativo que regulamente a seleção	SEI nº 0015898-75.2018.6.17.8300

	de servidores para ocupação de FC e CJ	
Promover a melhoria do ambiente de trabalho		
Seq.	AÇÃO	ANDAMENTO
56	Submeter o planejamento das oficinas de gerenciamento de estresse para deliberação superior 2025	Encaminhado por mensagem eletrônica.
58	Planejar cronograma de ações do Programa de Qualidade de Vida (PQV) – Exercício 2025	Encaminhado por mensagem eletrônica.

Ações não realizadas em razão de ausência de demanda

Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível		
Seq.	AÇÃO	STATUS
42	Ofício de solicitação de remoção de servidor	Ausência de demanda.
43	Informação quanto a viabilidade da solicitação	Ausência de demanda.
44	Análise da viabilidade da solicitação	Ausência de demanda.
45	Decisão quanto a realização do Processo Simplificado	Ausência de demanda.
46	Elaboração do Edital	Ausência de demanda.
47	Publicação do Edital	Ausência de demanda.
48	Divulgação dos classificados	Ausência de demanda.
49	Realização da remoção	Ausência de demanda.
50	Aplicação da avaliação de satisfação do gestor imediato com o desempenho do servidor selecionado	Ausência de demanda.
51	Medição do indicador	Ausência de demanda.

Ações concluídas

Gerenciamento do Plano Diretor		
Seq.	AÇÃO	STATUS
1	Elaboração de planilhas de controle para envio às unidades	Planilha elabora e enviada por e-mail
2	Relatórios mensais da execução do plano diretor	Acompanhamento realizado por e-mail e nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000
3	Dados e análise crítica referente aos indicadores	Acompanhamento realizado por e-mail, nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000 e no SEI nº 0010479- 91.2024.6.17.8000
4	Análise e monitoramento das ações e resultados	Acompanhamento realizado por e-mail, nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000 e no SEI nº 0010479- 91.2024.6.17.8000
5	Proposição de medidas para o cumprimento dos prazos e atingimento das metas do PEGP	Acompanhamento realizado por e-mail, nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000 e no SEI nº 0010479- 91.2024.6.17.8000
6	Reuniões de acompanhamento mensais	Acompanhamento realizado por e-mail e nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000
7	Encaminhamento dos resultados alcançados nos indicadores, bem como eventuais alterações no acompanhamento ao COGEST	Acompanhamento realizado por e-mail, nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000 e no SEI nº 0008562- 37.2024.6.17.8000.
Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira		

Seq.	AÇÃO	STATUS
8	Monitoramento mensal do plano de contratações, considerando prazo e valores	Acompanhamento realizado por e-mail e nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000. Acompanhamento por meio da mensuração mensal do ID 21 (SEI nº 0002199-34.2024.6.17.8000).
9	Medição do indicador de eficiência do planejamento de contratações da SGP	Acompanhamento realizado por e-mail e nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000. Acompanhamento por meio da mensuração mensal do ID 21 (SEI nº 0002199-34.2024.6.17.8000).
10	Acompanhamento do indicador de eficiência do planejamento de contratações da SGP	Acompanhamento realizado por e-mail e nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000. Acompanhamento por meio da mensuração mensal do ID 21 (SEI nº 0002199-34.2024.6.17.8000).
Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira		
Seq.	AÇÃO	STATUS
11	Acompanhamento entre o valor disponível e o valor contratado/executado	Acompanhamento realizado por e-mail e nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000
12	Medição do indicador de execução do orçamento disponível da SGP	Acompanhamento realizado por e-mail e nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000 e SEI nº 0010479-91.2024.6.17.8000
13	Acompanhamento do indicador de execução do orçamento disponível da SGP	Acompanhamento realizado por e-mail e nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000 e SEI nº 0010479-91.2024.6.17.8000
14	Análise e proposta de remanejamento orçamentário para garantir o uso do orçamento disponibilizado	Acompanhamento realizado por e-mail e nas reuniões do CEGEP – SEI nº 0000351-12.2024.6.17.8000
Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de gestão de pessoas e de tecnologia da informação e comunicação		
Seq.	AÇÃO	STATUS
15	Proposição de plano para participação em congressos e realização de visitas técnicas	Eventos previstos no PAC 2025
16	Propor adaptação no plano de capacitação e ou remanejamento orçamentário.	Não houve necessidade de ajustes no PAC
17	Inclusão na proposta de PAC das ações aprovadas referentes à capacitação	Eventos previstos no PAC 2025 (SEI 0001387-55.2025.6.17.8000)
Desenvolver as competências profissionais		
Seq.	AÇÃO	STATUS
PAC 2024		
18	Execução das ações de desenvolvimento previstas no PAC 2024	Diversos processos SEI de contratação de eventos de capacitação e planilha elaborada e disponível nos arquivos internos da SEDOC.
19	Gestão dos indicadores de aderência ao PAC e de avaliação de eficácia das ações de desenvolvimento	SEI nº 0010479-91.2024.6.17.8000
PAC 2025		
21	Levantamento e priorização das necessidades de capacitação para 2025	Email enviado para as unidades no período de 23/10 a 21/11
22	Elaboração da estimativa orçamentária das ações de desenvolvimento de competências em 2025	Planilha em elaboração e disponível nos arquivos internos da SEDOC
23	Elaboração da minuta do Plano de Capacitação 2025	Documento em elaboração e disponível nos arquivos internos da SEDOC - (SEI nº 0001387-55.2025.6.17.8000)
24	Encaminhamento do PAC 2025 ao COGEST e Presidência para análise e posterior autorização	SEI nº 0001387-55.2025.6.17.8000
25	Publicação do PAC 2025	https://www.tre-pe.jus.br/transparencia-e-prestacao-de-contas/gestao-de-pessoas/plano-anual-de-capacitacao
Desenvolver as competências profissionais		
Seq.	AÇÃO	STATUS
28	Revisão do processo de gestão por competências (se houver necessidade)	Não houve revisão no processo. SEI: 0024540-54.2024.6.17.8000, 0024537-02.2024.6.17.8000, 0024521-48.2024.6.17.8000,

		0024414-04.2024.6.17.8000, 0024358-68.2024.6.17.8000, 0024355-16.2024.6.17.8000, 0024350-91.2024.6.17.8000, 0024267-75.2024.6.17.8000, 0024253-91.2024.6.17.8000, 0024252-09.2024.6.17.8000, 0024242-62.2024.6.17.8000 e 0024238-25.2024.6.17.8000
29	Elaborar relatório de ocupações críticas a partir do resultado extraído da matriz de versatilidade e do questionário, e encaminhar aos membros do COGEST.	SEI nº 0004126-98.2025.6.17.8000.
Realizar dimensionamento da força de trabalho		
Seq.	AÇÃO	STATUS
30	Operacionalização das coletas qualitativas	A operacionalização das coletas qualitativas são realizadas utilizando um sistema DFT- Dimensionamento da Força de Trabalho e as orientações às unidades são realizadas por meio de mensagem eletrônica
31	Operacionalização das coletas quantitativas	A operacionalização das coletas quantitativas são realizadas utilizando um sistema DFT- Dimensionamento da Força de Trabalho e as orientações às unidades são realizadas por meio de mensagem eletrônica. SEI: 0010479-91.2024.6.17.8000 – Indicador 12.
Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do bem-estar do servidor		
Seq.	AÇÃO	STATUS
32	Contratação da supervisão das intervenções da Comissão de Estudos e Intervenções em Psicodinâmica – CEIPdT, para o exercício 2024	SEI nº 0001450-17.2024.6.17.8000 (processo contratação)
33	Executar as intervenções 2024	SEI nº 0012445-89.2024.6.17.8000 (processo financeiro)
34	Relatório final 2024	SEI nº 0006540-06.2024.6.17.8000
35	Elaborar calendário anual das intervenções da Comissão de Estudos e Intervenções em Psicodinâmica – CEIPdT (2025)	SEI nº 0001122-53.2025.6.17.8000
Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do bem-estar do servidor.		
Seq.	AÇÃO	STATUS
36	Planejamento e execução das ações educativas exercício 2024- médica e odontológica	Atualizada no SEI 0004061-40.2024.6.17.8000
37	Execução da campanha – periódico odontológico	SEI nº 0003967-92.2024.6.17.8000
38	Execução da campanha – periódico médico	SEI nº 0003916-81.2024.6.17.8000
40	Mensuração do indicador – exame periódico médico	SEI nº: 0010479-91.2024.6.17.8000
Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do bem-estar do servidor.		
Seq.	AÇÃO	STATUS
41	Apoio e acompanhamento aos servidores com demandas de saúde mental relacionadas ao trabalho	SEI nº 0031745-37.2024.6.17.8000
Avaliar o desempenho individual de colaboradores e gestores		
Seq.	AÇÃO	STATUS
53	Relatório com proposta de capacitação visando o desenvolvimento das dificuldades detectadas pela avaliação	Consolidação do resultado encaminhado por e-mail
Incentivar a valorização e o reconhecimento dos servidores		
Seq.	AÇÃO	STATUS
54	Adoção das ações previstas no normativo de reconhecimento	Portaria 15 (2836264)
55	Medição do indicador	SEI nº 0010479-91.2024.6.17.8000
Promover a melhoria do ambiente de trabalho		
Seq.	AÇÃO	STATUS
57	Executar as ações do PQV – Exercício 2024	SEI nº 0003092-25.2024.6.17.8000
Promover a melhoria do ambiente de trabalho		

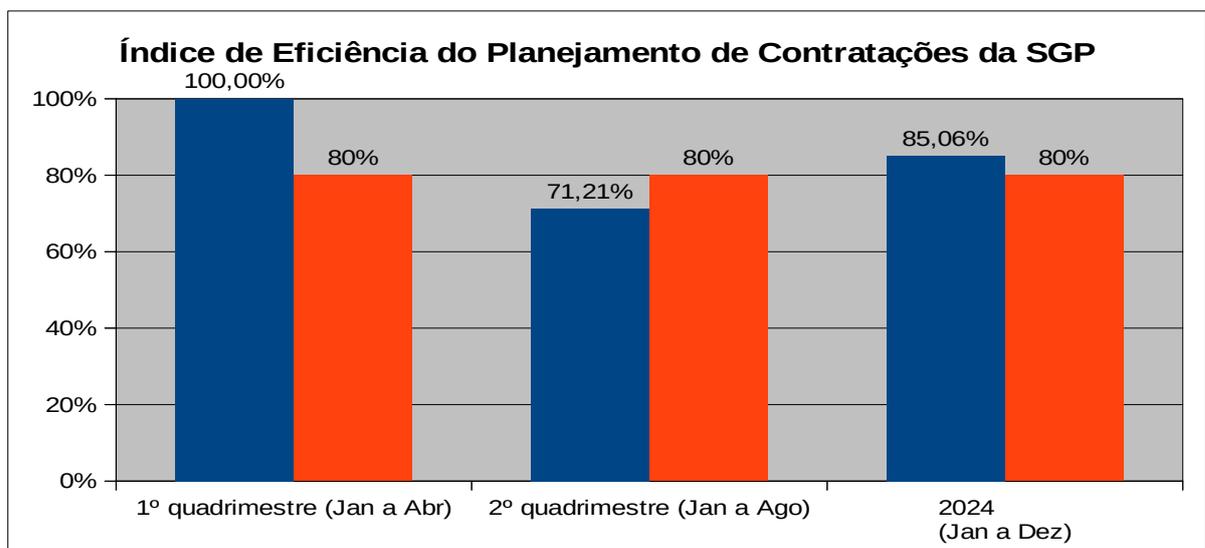
Seq.	AÇÃO	STATUS
59	Aplicação da pesquisa de clima organizacional	SEI nº 0008562-37.2024.6.17.8000

3. Resultados dos Indicadores Estratégicos de Gestão de Pessoas

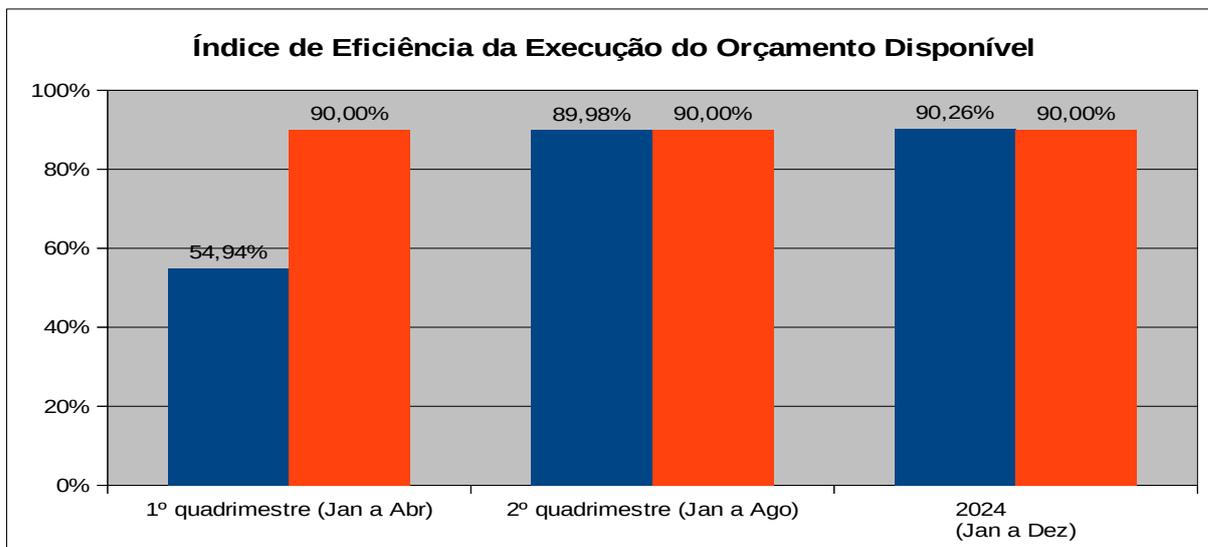
OE1 – Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira (indicadores relacionados: ID 01 e ID 02)

Ações relacionadas ao objetivo aprovadas através do PDGP:

- 1 - Planejamento eficiente e gerenciamento de aquisições e contratações da SGP;
- 2 - Gerenciamento da Proposta Orçamentária da SGP e execução eficiente do orçamento disponível.



Análise/Justificativa: 1) Empenho da gestão contratual e equipe de planejamento para a realização de nova contratação, no intuito de se evitar a descontinuidade na prestação do serviço de agenciamento de viagens; 2) Apesar do PAC 2024 ter sido autorizado em meados de fevereiro, a SEDOC conseguiu dar andamento nas contratações dos cursos; 3) Atenção aos prazos contratuais vigentes, início antecipado das tratativas para nova contratação: pesquisa de mercado e solicitação de cotações às seguradoras, consultas em sistemas oficiais realizadas em tempo oportuno. Possibilidade de prorrogação contratual o que torna o processo mais célere; 4) Acompanhamento diligente das demandas das contratações e tramitação com agilidade entre as unidades do Tribunal.

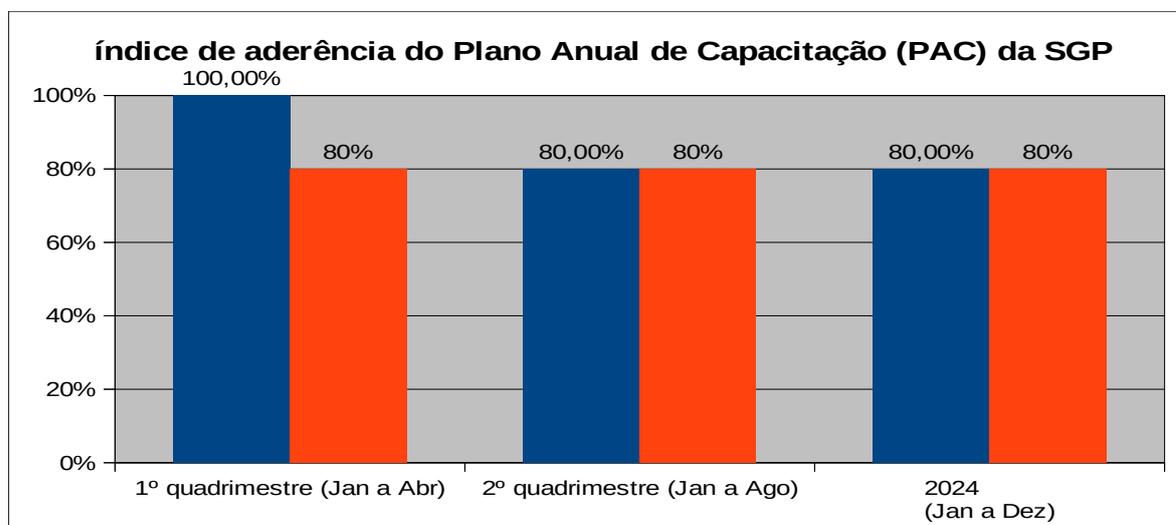


Análise/Justificativa: Início da tramitação das contratações com antecedência, acompanhamento da execução orçamentária e ausência de intercorrências com as empresas contratadas; Planejamento e andamento adequados dos contratos.

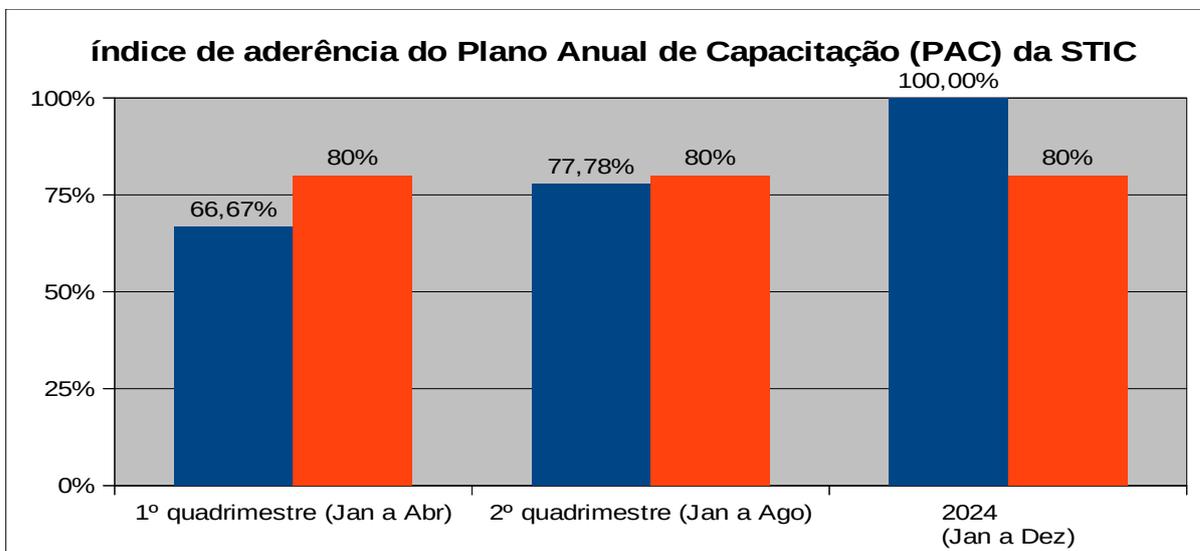
OE2 – Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de gestão de pessoas e de tecnologia da informação e comunicação (indicadores relacionados: ID 03, ID 04 e ID 05)

Ações relacionadas ao objetivo aprovadas através do PDGP:

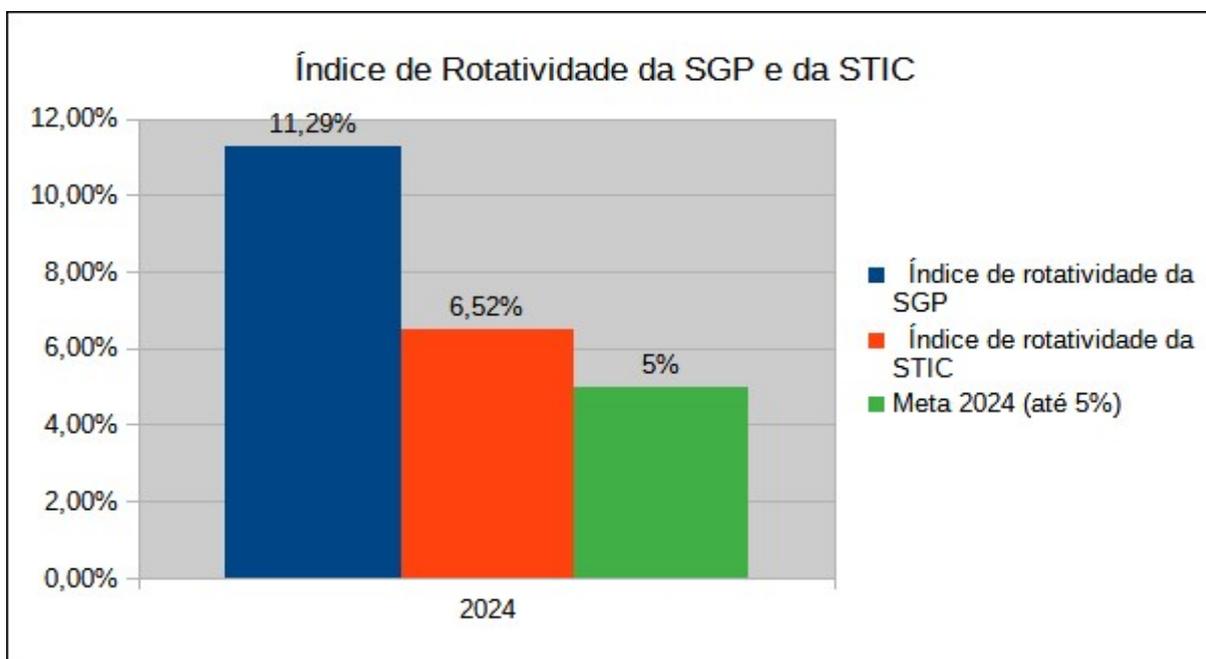
- 1 - Identificar congressos e outros eventos referenciais de gestão de pessoas e tecnologia da informação e comunicação (inclusão no LNC);
- 2 - Inclusão na proposta de PAC das ações aprovadas referentes à capacitação;
- 3 – Aferir a rotatividade e promover ações para retenção.



Análise/Justificativa: Apesar do PAC 2024 ter sido autorizado em meados de fevereiro, a SEDOC conseguiu dar andamento nas contratações dos cursos.



Análise/Justificativa: Apesar do PAC 2024 ter sido autorizado em meados de fevereiro, a SEDOC conseguiu dar andamento nas contratações dos cursos; grande parte dos cursos da STIC foram contemplados pela contratação das licenças ao ambiente virtual de aprendizagem da empresa ALURA.

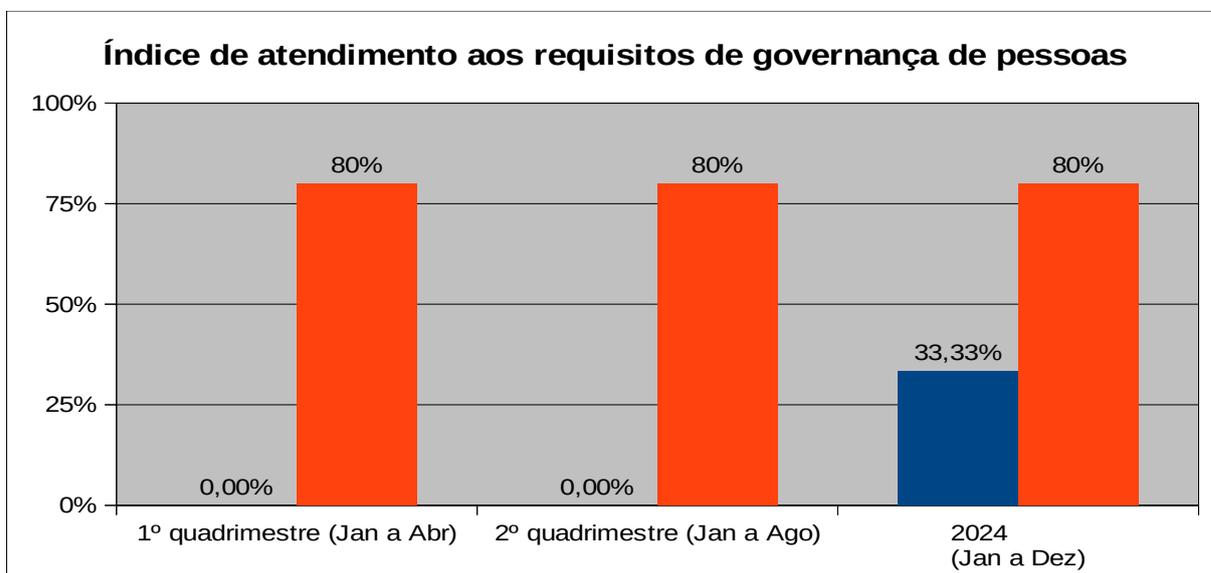


Análise/Justificativa: No biênio 2023-2024 tivemos um número alto de aposentadorias.

OE3 – Aprimorar a governança e a gestão de pessoas: relacionado ao indicador 06

Ações relacionadas ao objetivo aprovadas através do PDGP:

1 – Implementação gradual dos requisitos de governança.



Análise/Justificativa: 1) Sobrecarga de atividades em razão do ano eleitoral; 2) O requisito 4131 ainda não foi regulamentado; 3) O atendimento ao requisito 4123 se encontra pendente de aprovação de normativo.

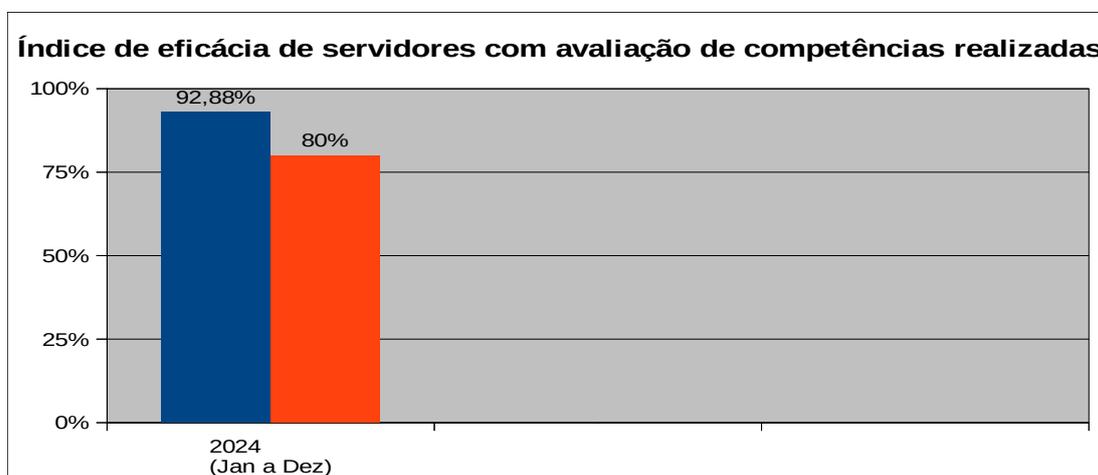
OE4 – Desenvolver as competências profissionais (indicadores relacionados: ID 07, ID 08, ID 09, ID 10 e ID 11)

Ações relacionadas ao objetivo aprovadas através do PDGP:

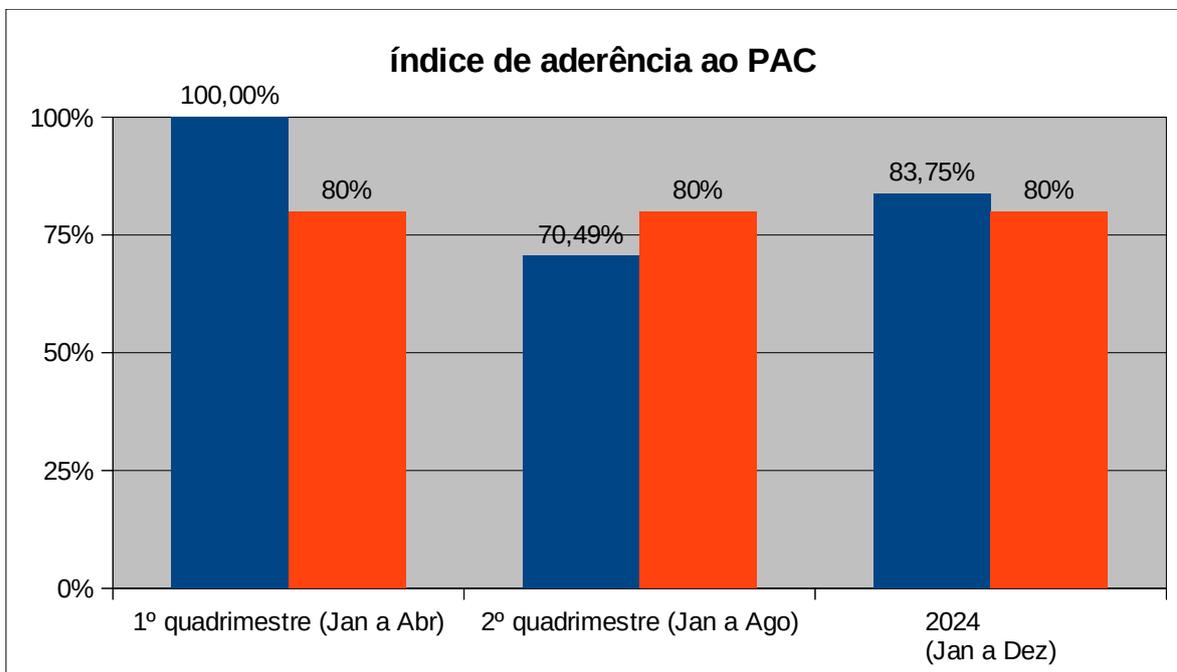
1 - Gerenciamento do Plano Anual de Capacitação 2023 e elaboração do Plano Anual de Capacitação 2024;

2 - Implementação do Processo de Gestão por competências;

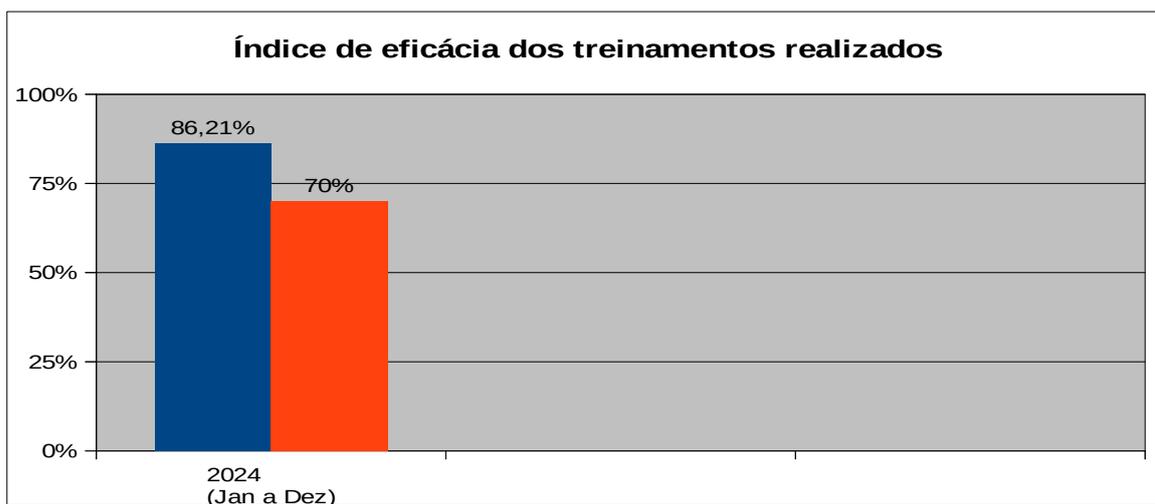
3 - Identificação das ocupações críticas.



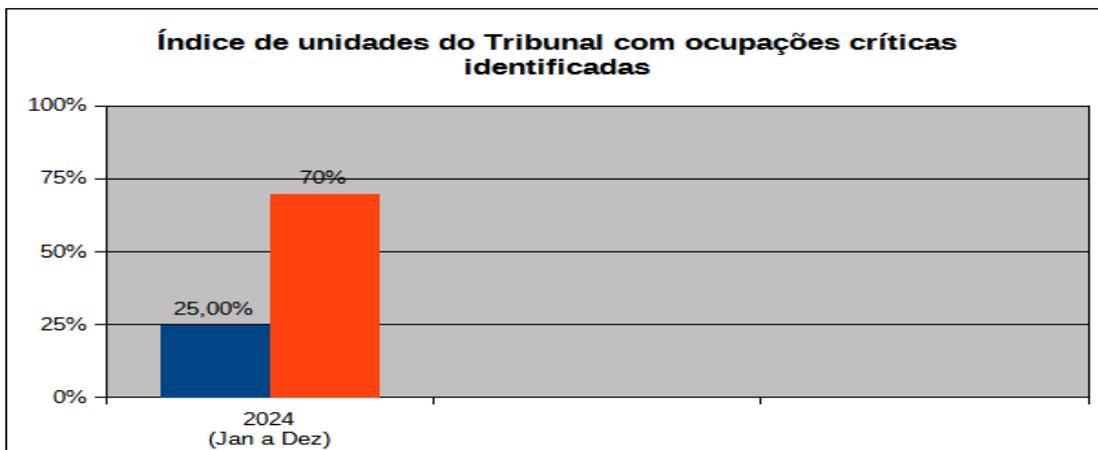
Análise/Justificativa: Consolidação nas unidades da importância do diagnóstico de competência na elaboração do Plano de Capacitação, monitoramento da SEDOC para o preenchimento do formulário.



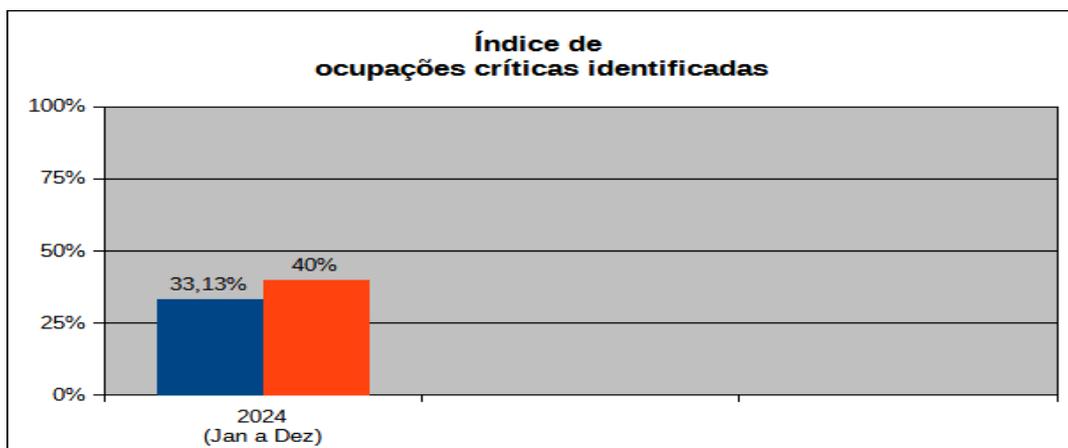
Análise/Justificativa: Apesar do PAC 2024 ter sido autorizado em meados de fevereiro, a SEDOC conseguiu dar andamento nas contratações dos cursos.



Análise/Justificativa: 1) Monitoramento da SEDOC quanto à realização das avaliações de eficácia por parte dos gestores;
2) O conteúdo programático dos cursos sempre são validados ou elaborados pelas unidades interessadas, bem como os instrutores são analisados ou indicados, para atender diretamente às necessidades dos servidores;
3) A realização de cursos incompany favorece no atingimento dos resultados esperados, uma vez que a capacitação é elaborada com base nos gaps identificados pelas unidades.



Análise/Justificativa: 1) Conforme previsto no Plano Diretor, a expansão para as unidades finalísticas do TRE-PE do processo de gestão por competências e identificação das ocupações críticas ficou condicionada à implantação de sistema informatizado para gerenciamento dos processos. Como não houve a implantação do sistema, as unidades finalísticas ainda não tiveram suas competências mapeadas nem as ocupações críticas identificadas. Foi solicitado à STIC a migração do sistema de Gestão por Competências do TRE-PA, o qual está sob análise da SGP para ajustes necessários; 2) Em razão do período eleitoral, o processo de identificação das ocupações críticas teve início após as eleições.

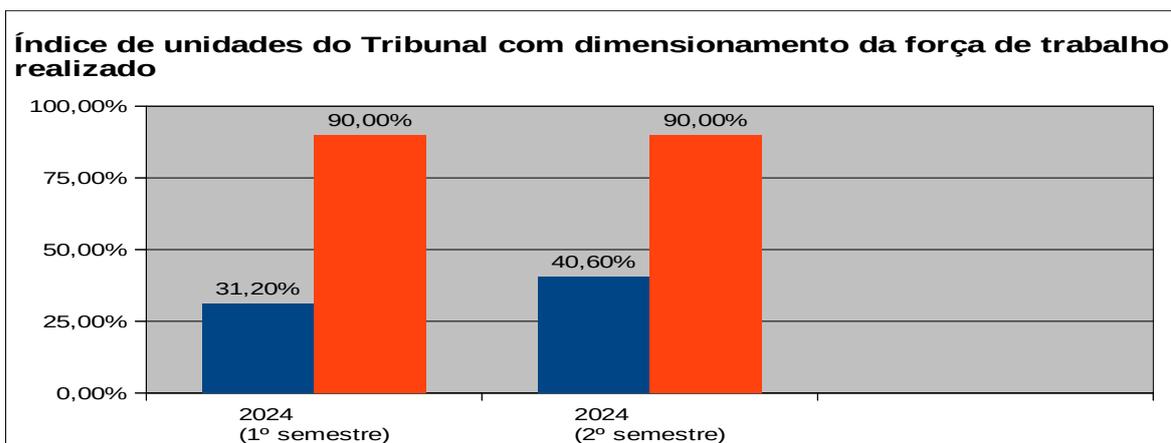


Análise/Justificativa: Com base no relatório de ocupações críticas de 2023, o COGEST deliberou que as unidades elaborassem um plano de ação visando a redução das ocupações críticas nas unidades

OE5 - Realizar dimensionamento da força de trabalho (indicador relacionado: ID 12)

Ações relacionadas ao objetivo aprovadas através do PDGP:

- 1 - Política que orienta o planejamento da força de trabalho;
- 2 – Operacionalização das coletas qualitativas e quantitativas.

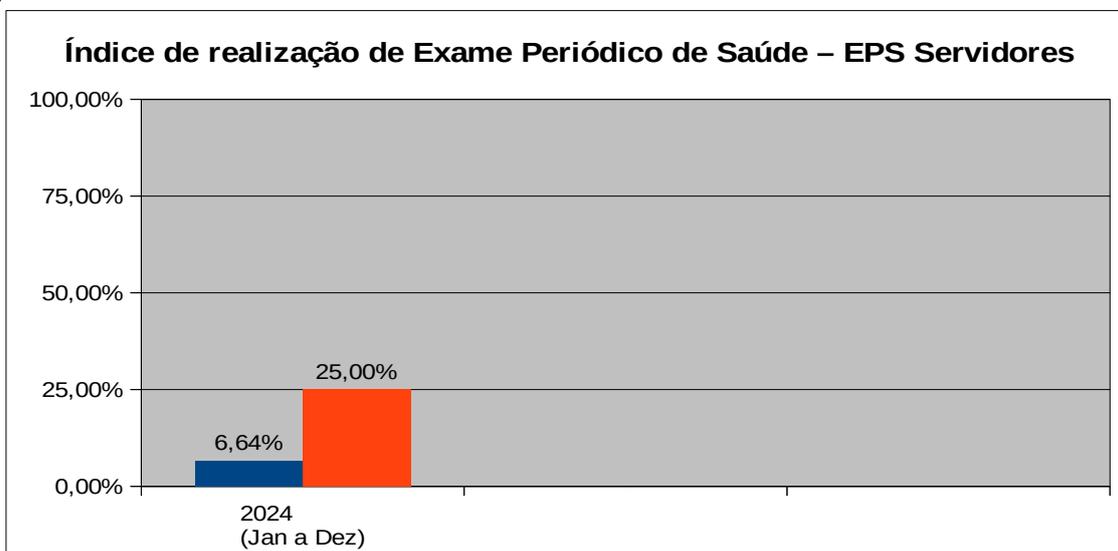


Análise/Justificativa: 1) Ausência de servidores com dedicação exclusiva durante todo o período do ciclo; 2) Falta de unidade específica dedicada ao DFT; 3) Equipe de pessoal que trabalha com o DFT insuficiente, ocasionando dificuldade no monitoramento e acompanhamento das unidades; 4) Baixa adesão das unidades da Sede; 5) Falta de engajamento dos gestores; 6) Dificuldade das unidades em implementar a metodologia; 7) Ano eleitoral; 8) Reestruturação (impacto desde a etapa qualitativa até a aferição das entregas).

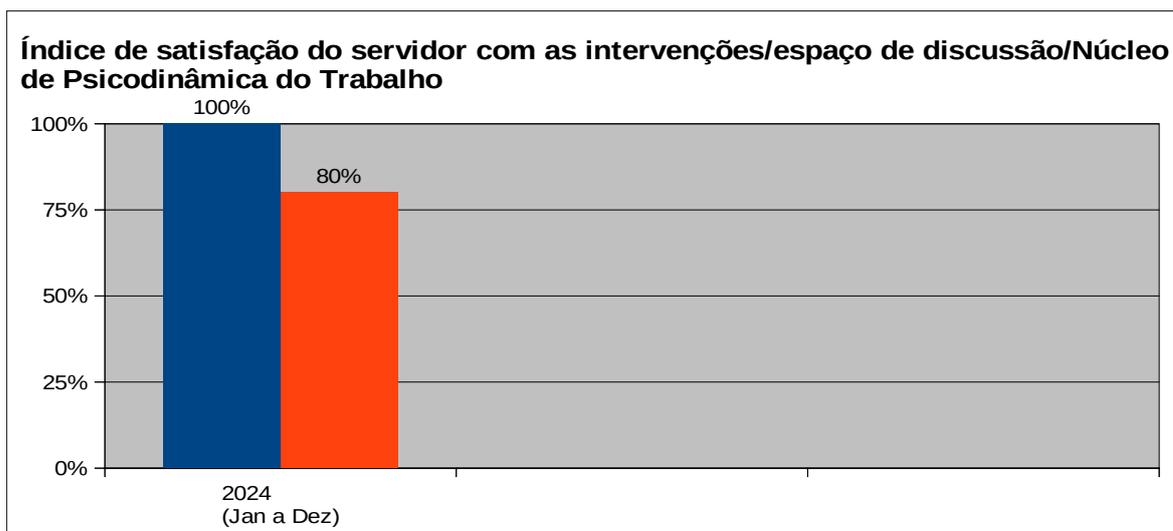
OE6 – Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do bem-estar do servidor (indicadores relacionados: ID 13, ID 14 e ID 15)

Ações relacionadas ao objetivo aprovadas através do PDGP:

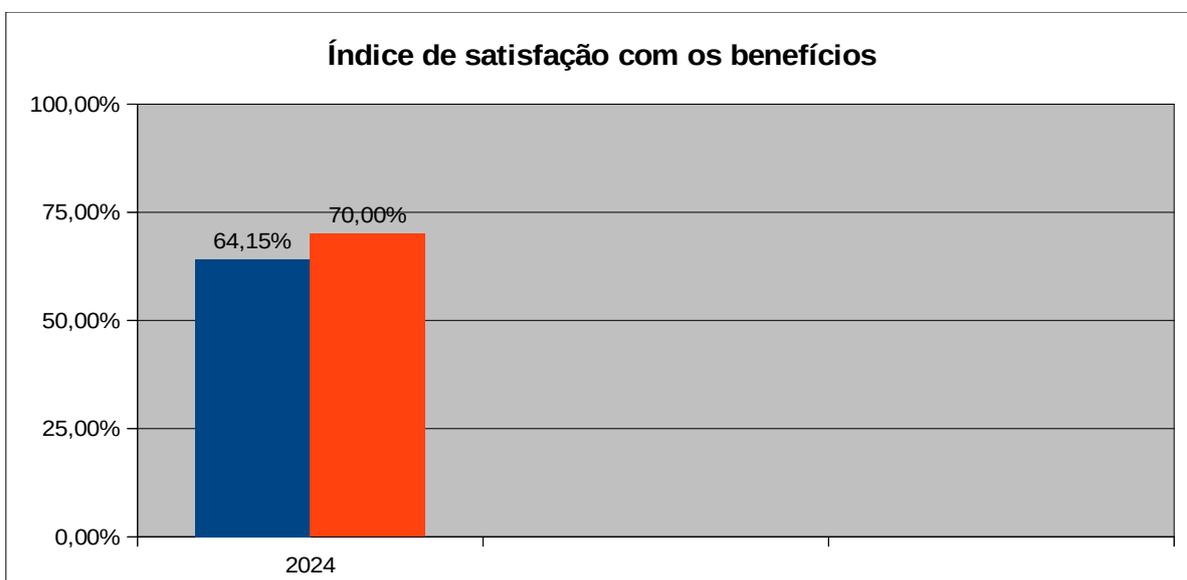
- 1 – Gerenciamento das Intervenções do Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho 2023 e elaboração do calendário 2024;
- 2 – Planejamento e execução dos exames periódicos e de ações educativas médicas e odontológicas;
- 3 - Apoio e acompanhamento aos servidores com demandas de saúde mental relacionadas ao trabalho;
- 4 – Campanha institucional interna para ampla divulgação e esclarecimento dos benefícios e legislações pertinentes.



Análise/Justificativa: Por se tratar de ano eleitoral, quando a demanda de trabalho aumenta sobremaneira na Justiça Eleitoral, alguns servidores relataram dificuldade de conciliação com o trabalho e de disponibilidade de tempo para realização dos exames periódicos. Convênios com serviços de saúde que concentrassem os exames complementares e organizassem a sua realização em um turno, poderia otimizar o processo e estimular a sua adesão. A definição de ato normativo que permitisse a ausência do servidor durante o dia da realização do exame periódico seria um meio facilitador para maior adesão.



Análise/Justificativa: O interesse pela temática saúde e melhora da ambiência no trabalho tem facilitado a recepção das unidades e servidores para discussão do tema através da ótica da psicodinâmica do trabalho. Destaque-se que no exercício em referência – 2024 – houve eleições municipais que devido ao aumento da carga de trabalho no curto prazo pode afetar a saúde dos servidores. Nesse sentido, em uma ação preventiva foi realizada a palestra on-line "Ansiedade, hiperconexão e medos: saúde mental em tempos de eleições".



Análise/Justificativa: Falta de ingerência por parte do TRE-PE com relação à distribuição orçamentária da maioria dos benefícios (Resoluções do TSE).

OE7 – Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível (indicadores relacionados: ID 16 e ID17)

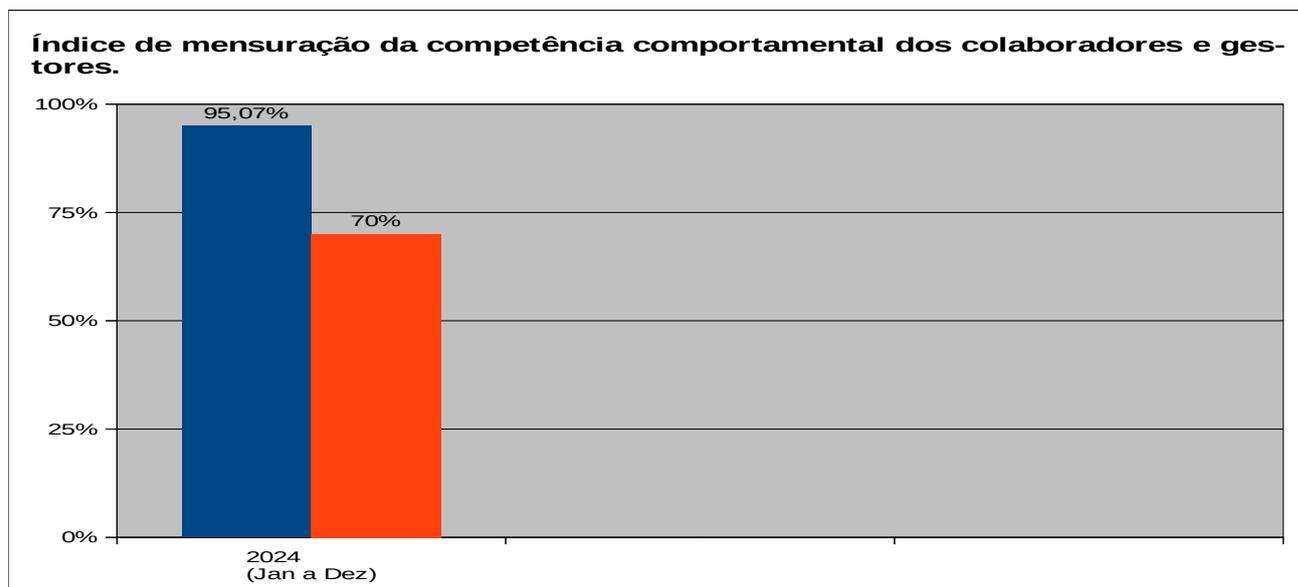
ID 16: não houve a mensuração, em razão de não ter ocorrido processo simplificado de seleção

ID 17: não houve a mensuração, em razão de ausência de regulamentação

OE8 - Avaliar o desempenho individual de colaboradores e gestores (indicador relacionado: ID 18)

Ações relacionadas ao objetivo aprovadas através do PDGP:

1 – Realização de avaliação individual de desempenho.

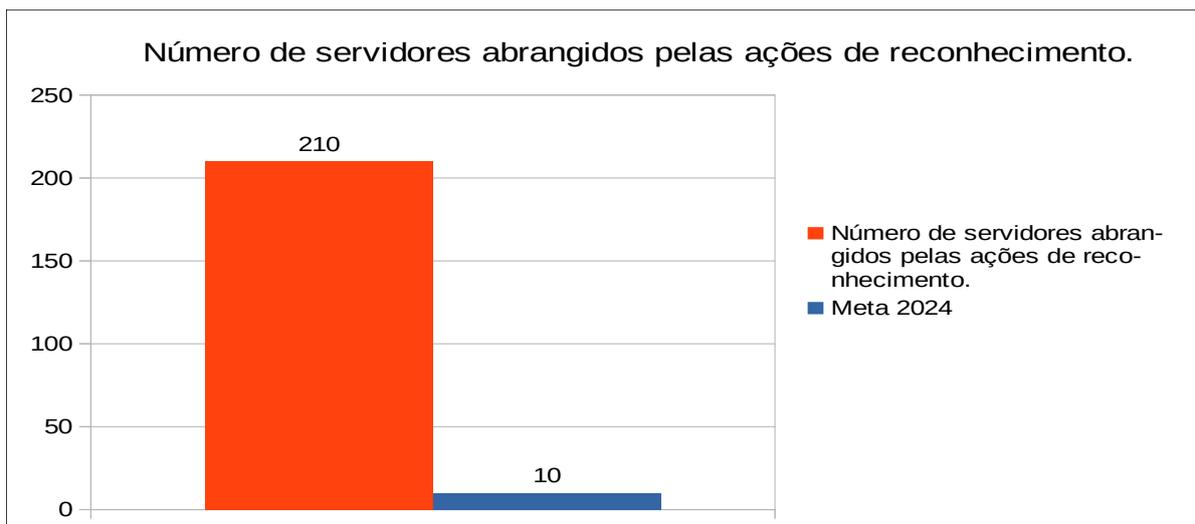


Análise/Justificativa: Engajamento dos servidores e gestores das unidades. Engajamento e participação de toda a equipe da SELOG.

OE9 - Incentivar a valorização e o reconhecimento dos servidores (indicador relacionado: ID 19)

Ações relacionadas ao objetivo aprovadas através do PDGP:

- 1 - Conhecer junto ao TSE e/ou Regionais o funcionamento do Sistema Informatizado de Gerenciamento do Banco de Talentos da JE e verificar a possibilidade de instalação do sistema no TRE-PE;
- 2 – Edição de Política de reconhecimento e valorização dos servidores.

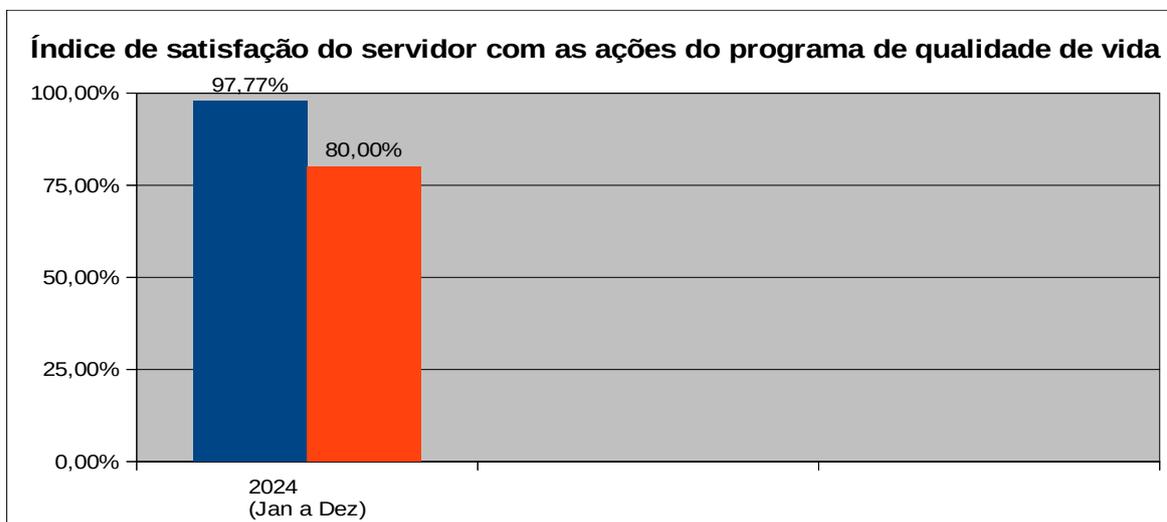


Análise/Justificativa: Atribuição de medalhas aos servidores ativos, conforme regulamentação: Medalha do Mérito do(a) Servidor(a) Eleitoral e Medalha do Mérito Eleitoral Frei Caneca no exercício 2023. Anotação de elogios funcionais, conforme previsão da Lei nº 8.112/90. Anotação de elogio funcional, conforme IN TRE-PE nº 68/2023.

OE10 - Promover a melhoria do ambiente de trabalho (indicador relacionado: ID 20)

Ações relacionadas ao objetivo aprovadas através do PDGP:

- 1 – Planejamento, contratação e execução de oficinas de gerenciamento de estresse;
- 2 – Planejamento e execução das ações do Programa de Qualidade de Vida (PQV).



Análise/Justificativa: Busca por Ações, palestras e atividades que sejam agradáveis aos servidores, que gerem interesse em participar e bem organizados.