

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO

Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas

Ciclo 2022-2026

Composição Titular da Corte do Tribunal

Presidente: Desembargador André Oliveira da Silva Guimarães (Classe: Desembargador)

Vice-presidente e Corregedor: Desembargador Adalberto de Oliveira Melo (Classe: Desembargador)

Desembargadora Eleitoral Mariana Vargas Cunha de Oliveira Lima (Classe: Juiz de Direito)

Desembargadora Eleitoral Iasmina Rocha (Classe: Juiz de Direito)

Desembargador Eleitoral Roberto Machado (Classe: Juiz Federal)

Desembargador Eleitoral Rodrigo Cahu Beltrão (Classe: Advogado)

Desembargador Eleitoral VAGO (Classe: Advogado)

Procurador Regional Eleitoral: Roberto Moreira de Almeida

Comitê de Gestão Estratégica – COGEST

Diretor-Geral: Orson Santiago Lemos

Assessora-Chefe da Presidência: Bruna Coelho Barreto Campello de Lima

Secretária Judiciária Remota de 1º Grau de Jurisdição: Roberta Karine de Azevedo

Secretária da Administração: Maria Teresa de Lima

Secretário de Gestão de Pessoas: Antônio José do Nascimento

Secretário Judiciário: Cícero de Oliveira Barreto

Secretário de Orçamento, Finanças e Contabilidade: Robson Costa Rodrigues

Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação: George Cavalcanti Maciel Filho

Assessor-Chefe de Planejamento e Gestão Estratégica: Manoel Acácio Leite Neto

Secretário da Corregedoria Regional Eleitoral: Breno Russel Wanderley

Secretário de Auditoria: Ruy Gustavo Rattacaso de Araújo

SUMÁRIO

1. Apresentação
2. Documentos de Referência
3. Mapa Estratégico
4. Direcionadores Institucionais
5. Alinhamento Estratégico
6. Descrição dos Objetivos Estratégicos
7. Indicadores estratégicos

1 - Apresentação

A Secretaria de Gestão de Pessoas desenvolve ações para prover o Tribunal com o planejamento e acompanhamento necessários à implantação dos requisitos de governança na área de gestão de pessoas, a fim de permitir uma melhor gestão de seu capital humano, visando a contribuir para o alcance de seus objetivos institucionais e para a concretização de sua missão, tendo como principais ferramentas o Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGP) e o Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP).

O primeiro PEGP foi aprovado através da Portaria TRE-PE nº 632/2018 e revisado pela Portaria TRE-PE nº 007/2021, prevendo os objetivos, indicadores e metas estratégicas na área de gestão de pessoas para o período de 2018 a 2021. Por sua vez, o Planos Diretores (2018-2019 e 2020-2021) foram aprovados por meio das Portarias 1073/2018 e 008/2021, contendo os planos de ação e o calendário para implementação dos requisitos de governança. Ambos estão disponibilizados no site do Tribunal no seguinte endereço: <http://www.tre-pe.jus.br/o-tre/planejamento-e-gestao/planejamento-do-tre-pe>.

Os objetivos e resultados estratégicos estabelecidos no PEGP obedecem às diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), bem como, às estabelecidas pela estrutura de governança do Tribunal de Contas da União. Considerou-se, também, as necessidades de melhoria observadas ao longo do ciclo do planejamento.

Para a melhor execução do planejamento, as funções de gestão de pessoas são gerenciadas, no nível tático e operacional, pelo Comitê Executivo de Gestão de Pessoas (CEGEP), que subsidia as deliberações do Comitê de Gestão Estratégica (COGEST) e do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas (CGGP), comitês que também atuam como instâncias de apoio à governança no âmbito do Tribunal.

2 – Documentos de Referência

- ✓ Resolução TRE-PE nº 205/2013, que institui o Regulamento Administrativo do TRE-PE;
- ✓ Portaria TRE-PE nº 458/2021, que institui o Planejamento Estratégico Institucional, ciclo 2021-2026;
- ✓ Portaria TSE nº 497/2021, que institui o Planejamento Estratégico do Tribunal Superior Eleitoral para o período 2021-2026;
- ✓ Resolução CNJ nº 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;
- ✓ Levantamento de Governança do TCU 2021;
- ✓ Resolução CNJ nº 370/2021, que estabelece a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD). ;
- ✓ Pesquisa de Clima Organizacional 2020;
- ✓ Resolução TRE-PE nº 345/2019, que institui o Sistema de Governança e Gestão do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco;
- ✓ Portarias TRE-PE nº 240/2019, que institui os comitês executivos setoriais das Secretarias do Tribunal e nº 521/2019 que reestrutura as competências do COGEST;
- ✓ Catálogo de requisitos de governança aprovado pelo TRE-PE, por meio da Portaria TRE-PE nº 102/2019;
- ✓ Portaria TRE-PE nº 632/2018, que institui o planejamento estratégico de gestão de pessoas no ciclo 2018-2021, revisado pela Portaria TRE-PE nº 007/2021.

3 – Mapa Estratégico

Missão: Integrar, valorizar, cuidar e desenvolver pessoas.

Visão: Consolidar-se como unidade de excelência no atendimento ao servidor e no empenho da garantia do fortalecimento dos valores.

Valores:
Ética
Comprometimento
Transparência
Valorização das pessoas
Empatia
Eficiência
Acessibilidade
Solidariedade

PERSPECTIVAS

SOCIEDADE

OE10
Promover a melhoria do ambiente de trabalho

PROCESSOS INTERNOS

OE9
Incentivar a valorização e o reconhecimento dos servidores

OE8
Avaliar o desempenho individual de colaboradores e gestores

OE7
Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível

OE6
Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do bem-estar do servidor

OE5
Realizar dimensionamento da força de trabalho

OE4
Desenvolver as competências profissionais

OE3
Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas

APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OE1
Aprimorar a Gestão Orçamentária e Financeira

OE2
Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de Gestão de Pessoas e de Tecnologia da Informação e Comunicação

4 – Direcionadores Institucionais

Missão:

Integrar, valorizar, cuidar e desenvolver pessoas.

Visão:

Consolidar-se como unidade de excelência no atendimento ao servidor e no empenho da garantia do fortalecimento dos valores.

Valores:

1. Ética: Agir com respeito, discrição e integridade;
2. Comprometimento: Envolver-se de forma responsável, proativa e efetiva na solução das demandas;
3. Transparência: Ter clareza e publicidade nos atos e nas informações institucionais;
4. Valorização das pessoas: Reconhecer que as pessoas são o principal valor do TRE/PE, destacando o alcance de seus resultados individuais e coletivos;
5. Empatia: Tratar as pessoas com respeito, reconhecendo suas individualidades;
6. Eficiência: Otimizar os processos de gestão de pessoas, buscando os melhores resultados, com uso racional dos recursos;
7. Acessibilidade: Permitir que todas as pessoas sejam incluídas e tenham acesso à Justiça Eleitoral;
8. Solidariedade: Prontificar-se para auxiliar o próximo.

6 – Alinhamento Estratégico

Macrodesafios do Poder Judiciário	Portaria TSE nº 497/2021	Resolução CNJ nº 240/2016	Requisitos de Governança	Objetivos estratégicos do TRE-PE	Objetivos Estratégicos de Gestão de Pessoas
Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas	OE12 - Aumentar a eficiência na gestão orçamentária.	Garantir os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas (Art. 4º)	4311. A organização executa processo de planejamento das contratações.	OE 12: Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	OE1: Aprimorar a gestão orçamentária e financeira
	OE13 - Melhorar a experiência de trabalho do servidor.	Valorização dos servidores e de sua experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes; estímulo ao desenvolvimento de talentos; fomento à gestão do conhecimento e ao desenvolvimento das competências (Art. 3º); Mecanismos que estimulem o desenvolvimento e a retenção dos talentos (Art. 4º)	4150. Desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores	OE10: Aprimorar a governança e a gestão de pessoas	OE2: Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de gestão de pessoas e de tecnologia da informação e comunicação

	<p>OE9 - Aprimorar a governança institucional.</p>	<p>Plano estratégico de gestão de pessoas com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos (Art. 4º)</p>	<p>4110. Realizar Planejamento da Gestão de Pessoas</p>		<p>OE3: Aprimorar a governança e a gestão de pessoas</p>
	<p>OE13 - Melhorar a experiência de trabalho do servidor.</p>	<p>Valorização dos servidores e de sua experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes; estímulo ao desenvolvimento de talentos; fomento à gestão do conhecimento e ao desenvolvimento das competências (Art. 3º); Reconhecimento de que as instituições são responsáveis pela identificação e pela promoção de ações de desenvolvimento de pessoas (Art. 3º); Mecanismos que estimulem o desenvolvimento e a retenção dos talentos (Art. 4º).</p>	<p>4130. Assegurar o adequado provimento das vagas existentes. 4140. Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados. 4150. Desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores.</p>		<p>OE4: Desenvolver as competências profissionais</p>

		<p>Dimensionar, distribuir e avaliar a força de trabalho (Art. 4º);</p> <p>Distribuir a força de trabalho de forma equânime (Art. 5º)</p>	<p>4120. Definir adequadamente, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores</p>		<p>OE5: Realizar dimensionamento da força de trabalho</p>
		<p>Promoção da saúde (Art. 3º);</p> <p>Aprimoramento contínuo das condições de trabalho (Art. 3º);</p> <p>Diretrizes para promover a valorização e para garantir ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida aos magistrados e servidores (Art. 8º);</p> <p>Estabelecer, no decorrer da vida profissional, ações de preparação para aposentadoria e pós-carreira (Art. 8º);</p> <p>Desenvolver ações que favoreçam o retorno ao trabalho após afastamentos por doença (Art. 8º);</p> <p>Reconhecer e valorizar a história institucional dos servidores ativos e aposentados, incentivando a sua participação em atividades da organização, inclusive mediante voluntariado. (Art. 8º)</p>	<p>4160. Construir e manter ambiente de trabalho ético e favorável</p>		<p>OE6: Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do bem-estar do servidor</p>
		<p>Prover cargos em comissão e</p>	<p>4131. A organização</p>		<p>OE7: Selecionar</p>

		funções de confiança mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pelas necessidades do órgão, pela competência exigida pelo cargo ou função e pelo reconhecimento do mérito, promovendo, sempre que possível, processo seletivo transparente e acessível. (Art. 5º)	escolhe gestores segundo perfis profissionais definidos e documentados. 4134. A organização aloca os colaboradores com base na comparação entre os perfis profissionais apresentados por eles e os perfis profissionais desejados (documentados) pelas unidades organizacionais.		colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível
		Aferir o desempenho de todos os servidores e gestores mediante critérios objetivos, utilizando-se, preferencialmente, da autoavaliação, da avaliação de pares, de subordinados e de gestores (Art. 6º); Utilizar as avaliações de desempenho como suporte e informação às ações de gestão de pessoas, em especial para orientar as ações de capacitação e desenvolvimento; (Art. 6º)	4172. A organização realiza formalmente a avaliação de desempenho individual, com atribuição de nota ou conceito, tendo como critério de avaliação o alcance das metas previstas no plano da unidade.		OE08: Avaliar o desempenho individual de colaboradores e gestores
		Valorização dos magistrados e servidores e de sua experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes; estímulo ao desenvolvimento de talentos; fomento à gestão	4174. A organização estabelece procedimentos e regras claras e transparentes nas práticas de reconhecimento		OE09: Incentivar a valorização e o reconhecimento dos servidores

		<p>do conhecimento e ao desenvolvimento das competências (Art. 3º.);</p> <p>Promoção da cultura de valorização social do trabalho, como elemento indispensável à dignificação humana, ao desenvolvimento das organizações e aos fins constitucionais do Poder Judiciário (Art. 3º);</p> <p>Respeito à diversidade e à consideração da variabilidade pessoal, das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e a implementação de mecanismos de avaliação e de alocação de recursos; (Art. 3º);</p> <p>Mecanismos que estimulem o desenvolvimento e a retenção dos talentos (Art. 4º.)</p> <p>Promover ações de favorecimento da visibilidade e de reconhecimento da contribuição do trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual (Art. 8º);</p> <p>Primar para que as condições de trabalho e as ações de valorização favoreçam a motivação, o</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>comprometimento organizacional, a cooperação e a retenção de talentos (Art. 8º);</p> <p>Reconhecer e valorizar a história institucional dos servidores ativos e aposentados, incentivando a sua participação em atividades da organização, inclusive mediante voluntariado (Art. 8º).</p>			
		<p>Diretrizes para promover a valorização e para garantir ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida aos magistrados e servidores (Art. 8º);</p> <p>Promover ações de melhoria contínua no ambiente de trabalho de forma integrada e contínua, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional, favorecendo a adoção de hábitos saudáveis, a melhoria das relações de trabalho, a qualidade e efetividade dos serviços e o aumento do desempenho; (Art. 8º).</p>	<p>4160. Construir e manter ambiente de trabalho ético e favorável.</p> <p>4165. A organização realiza pesquisas para avaliar o ambiente de trabalho da organização.</p> <p>4167. A organização avalia os resultados obtidos com o programa de qualidade de vida no trabalho.</p>		<p>OE10: Promover a melhoria do ambiente de trabalho</p>

7 – Descrição dos Objetivos Estratégicos

Perspectiva

Aprendizado e Crescimento

Objetivo Estratégico

OE1 - Aprimorar a gestão orçamentária e financeira

Descrição do Objetivo

Prover o aperfeiçoamento da gestão de custos organizacionais, através da estruturação dos processos de trabalho de planejamento e de gestão eficiente das aquisições e dos resultados das iniciativas corporativas.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Planejamento eficiente de aquisições e contratações da SGP.
- ✓ Execução eficiente do planejamento orçamentário da SGP.

Indicadores Relacionados ao Objetivo

- ✓ Indicador nº 01: índice de eficiência do planejamento de contratações da SGP.
- ✓ Indicador nº 02: índice de execução do orçamento disponível da SGP.

Perspectiva

Aprendizado e Crescimento

Objetivo Estratégico

OE2 – Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de gestão de pessoas e de tecnologia da informação e comunicação

Descrição do Objetivo

Reter e desenvolver as competências dos servidores da área de gestão de pessoas e de tecnologia da informação e comunicação, propiciando um melhor exercício de suas funções.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Servidores da área de gestão de pessoas e de tecnologia da informação e comunicação capacitados para atuar contribuindo com o alcance dos objetivos institucionais.
- ✓ Promover ações para retenção, após o levantamento do índice de rotatividade da SGP e da STIC.

Indicadores Relacionados ao Objetivo

- ✓ Indicador nº 03: índice de aderência do Plano Anual de Capacitação (PAC) da SGP.
- ✓ Indicador nº 04: índice de aderência do Plano Anual de Capacitação (PAC) da STIC.
- ✓ Indicador nº 05: índice de rotatividade da SGP e da STIC.

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE3 - Aprimorar a governança e a gestão de pessoas.



Descrição do Objetivo

Assegurar a implementação de requisitos relativos à Política de Governança e Gestão de Pessoas, estabelecidos no catálogo de governança institucional e melhorar os processos de gestão de pessoas.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Requisitos de Governança de Pessoas implantados, de forma evolutiva de acordo com o nível de maturidade institucional.
- ✓ Processos de trabalho revisados e mapeados.
- ✓ Aprimorar a comunicação interna da SGP e otimizar as publicações na intranet

Indicadores Relacionados ao Objetivo

- ✓ Indicador nº 06: índice de atendimento aos requisitos de governança de pessoas.
- ✓ Indicador nº 07: índice de processos de trabalho mapeados

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE4 - Desenvolver as competências profissionais.

Descrição do Objetivo

Promover a capacitação da força de trabalho do tribunal, de modo a garantir o desenvolvimento das competências necessárias ao alcance dos objetivos institucionais e a disponibilidade de sucessores qualificados.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Identificação e diminuição das lacunas de competências dos servidores.
- ✓ Servidores capacitados para atuar contribuindo com o alcance dos objetivos institucionais.
- ✓ Identificação das ocupações críticas;
- ✓ Disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas e para as funções de gestão.

Indicadores Relacionados ao Objetivo

- ✓ Indicador nº 08: índice de servidores com avaliação de competências realizadas
- ✓ Indicador nº 09: índice de aderência ao PAC
- ✓ Indicador nº 10: índice de eficácia dos treinamentos realizados
- ✓ Indicador nº 11: índice de unidades do Tribunal com ocupações críticas identificadas.
- ✓ Indicador nº 12: índice de ocupações críticas identificadas

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE5 - Realizar dimensionamento da força de trabalho.

Descrição do Objetivo

Realizar o dimensionamento da força de trabalho do tribunal.

Principais Resultados Esperados

Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas – Ciclo 2022-2026

- ✓ Dimensionamento da força de trabalho necessária em cada unidade do Tribunal.

Indicadores Relacionados ao Objetivo

- ✓ Indicador nº 13: índice de unidades do Tribunal com dimensionamento da força de trabalho realizado.

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE6 – Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do bem-estar do servidor.

Descrição do Objetivo

Incentivar a promoção, a melhoria da gestão dos benefícios e a prevenção da saúde dos servidores.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Melhoria da saúde e do bem-estar do servidor;
- ✓ Internalização da cultura de realização de exames periódicos, como instrumento de saúde preventiva
- ✓ Melhoria na comunicação e divulgação dos benefícios.

Indicador Relacionado ao Objetivo

- ✓ Indicador n.º 14: índice de realização de Exame Periódico de Saúde – EPS dos Servidores (Resolução CNJ nº 207/2015).
- ✓ Indicador nº 15: índice de satisfação do servidor com as intervenções/espço de discussão/Núcleo de Psicodinâmica do trabalho
- ✓ Indicador nº 16: índice de satisfação com os benefícios.

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE7 – Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível

Descrição do Objetivo

Selecionar colaboradores por meio de processos simplificados de seleção, fundamentando-se em critérios técnicos e objetivos.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Seleção de colaboradores capacitados e experientes para atuarem nas diversas esferas que demandam do TRE/PE a reorganização da força de trabalho
- ✓ Seleção de servidores para ocupação de FC e CJ.

Indicador Relacionado ao Objetivo

- ✓ Indicador n.º 17: índice de avaliação de satisfação do gestor imediato com o desempenho do servidor selecionado por meio de processo simplificado de seleção.
- ✓ Indicador nº 18: número de designações/nomeações realizadas por meio de seleção.

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE8 – Avaliar o desempenho individual de colaboradores e gestores

Descrição do Objetivo

Promover a análise do desempenho de cada um dos colaboradores e gestores do Tribunal Regional de Pernambuco, cujo escopo é verificar a permanência do desempenho em níveis estabelecidos de eficácia e eficiência necessários à execução das atividades institucionais.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Preservação e/ou aprimoramento, conforme necessário, das competências comportamentais dos colaboradores e gestores do TRE/PE, quanto ao aspecto qualitativo das atividades desempenhadas por estes na organização, a fim de fortalecer e otimizar os serviços prestados pelo Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco à sociedade.

Indicador Relacionado ao Objetivo

- ✓ Indicador n.º 19: índice de mensuração da competência comportamental dos colaboradores e gestores.

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE09 – Incentivar a valorização e o reconhecimento dos servidores

Descrição do Objetivo

Incentivar a valorização e o reconhecimento dos servidores, considerando seus conhecimentos, habilidades e atitudes, resultados individuais e de equipe, como formas de desenvolvimento e crescimento profissional.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Promoção de condições de trabalho e de ações de valorização que favoreçam a motivação, o comprometimento organizacional, a cooperação e a retenção de talentos;

Indicador Relacionado ao Objetivo

- ✓ Indicador n.º 20: número de servidores abrangidos pelas ações de reconhecimento.

Perspectiva

Sociedade

Objetivo Estratégico

OE10 – Promover a melhoria do ambiente de trabalho.

Descrição do Objetivo



TRE-PE

Assegurar a manutenção e melhoria da boa qualidade do ambiente de trabalho, com a finalidade de aumento da satisfação de servidores com o desenvolvimento das atividades e das relações profissionais.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Ambiente de trabalho equilibrado.

Indicador Relacionado ao Objetivo

- ✓ Indicador nº 21: índice de satisfação do servidor com o programa de qualidade de vida

8 – Indicadores Estratégicos

Perspectiva – Aprendizado e Crescimento

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE1 – Aprimorar a gestão orçamentária e financeira	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planejamento eficiente de aquisições e contratações da SGP. ✓ Execução eficiente do planejamento orçamentário da SGP.

INDICADOR nº 01: Índice de Eficiência do Planejamento de Contratações da SGP					
Objetivo estratégico	OE1 – Aprimorar a gestão orçamentária e financeira				
Tipo de indicador	Eficiência.				
Fundamentação do indicador	Requisitos de Governança de Aquisições do TCU.				
O que mede	Percentual do total de contratações previstas no Plano Anual de Contratações da SGP e realizadas no período em relação ao total de contratações previstas no Plano Anual de Contratações da SGP.				
Quem mede e realiza a análise crítica	SGP				
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	Planilha de acompanhamento da execução do Plano de Contratações da SGP				
Como medir	Fórmula: $IEPC = (CR/TC) * 100$ Sendo: IEPC - índice de execução do Plano de Contratações da SGP CR - contratações realizadas TC - total de contratações previstas				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série histórica				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%

INDICADOR nº 02: Índice de Execução do Orçamento Disponível da SGP					
Objetivo Estratégico	OE1 – Aprimorar a gestão orçamentária e financeira				
Tipo de Indicador	Eficiência.				
Fundamentação do Indicador	Portaria TSE nº 497/2021				
O que mede	Percentual de execução do orçamento anual da SGP, para assegurar a execução eficiente dos recursos orçamentários disponibilizados para o Tribunal, de forma a facilitar a tomada de decisão gerencial para melhor disponibilização dos respectivos recursos e visando evitar a ocorrência de perdas orçamentárias.				
Quem mede e realiza a análise	SGP				



TRE-PE

INDICADOR nº 02: Índice de Execução do Orçamento Disponível da SGP					
crítica					
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	Sistema de Administração Financeira - SIAFI. Planilha de orçamento da SOF Planilha de execução financeira da SOF Plano de Contratações da SGP				
Como medir	Fórmula: $IEO = (VEO/TO) * 100$ Sendo: IEO - índice de execução do orçamento da SGP VEO - valores executados do orçamento da SGP TO - total do orçamento da SGP				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série histórica				
Metas Estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	90%	90%	90%	90%	90%

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE2 – Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de gestão de pessoas e de tecnologia da informação e comunicação	✓ Servidores da área de gestão de pessoas e de tecnologia da informação e comunicação capacitados para atuar contribuindo com o alcance dos objetivos institucionais.

INDICADOR nº 03: índice de aderência do Plano Anual de Capacitação (PAC) da SGP.	
Objetivo estratégico	OE2 – Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de gestão de pessoas e tecnologia da informação e comunicação
Tipo de indicador	Eficácia.
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional
O que mede	O nível de aderência entre os objetivos das capacitações realizadas em relação aos objetivos das capacitações inicialmente planejadas e aprovadas no Plano Anual de Capacitação – PAC – SGP, para acompanhar o grau de aderência, com a finalidade de assegurar que as ações de desenvolvimento de pessoas estão sendo efetivamente direcionadas para o alcance dos resultados institucionais.
Quem mede e realiza a análise crítica	SEDOC/COPED/SGP
Quando medir	Quadrimestralmente
Onde medir	SGP - Módulo capacitação do SGRH e PAC-SGP.
Como medir	Fórmula: $(TTR / TTP) X 100$ Dados a serem solicitados (acumulados): TTR – Total de Treinamentos do PAC-SGP Realizados; TTP – Total de Treinamentos previstos no PAC-SGP para o período
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.



TRE-PE

INDICADOR nº 03: índice de aderência do Plano Anual de Capacitação (PAC) da SGP.					
Referencial para meta	Série histórica				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%

- Os treinamentos realizados além dos previstos no PAC-SGP e os treinamentos alterados, quando mantida a competência a ser desenvolvida, não serão considerados na medição do indicador, não prejudicando a aderência.

INDICADOR nº 04: índice de aderência do Plano Anual de Capacitação (PAC) da STIC.					
Objetivo estratégico	OE2 – Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de gestão de pessoas e tecnologia da informação e comunicação				
Tipo de indicador	Eficácia.				
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional				
O que mede	O nível de aderência entre os objetivos das capacitações realizadas em relação aos objetivos das capacitações inicialmente planejadas e aprovadas no Plano Anual de Capacitação – PAC – STIC, para acompanhar o grau de aderência, com a finalidade de assegurar que as ações de desenvolvimento de pessoas estão sendo efetivamente direcionadas para o alcance dos resultados institucionais.				
Quem mede e realiza a análise crítica	SEDOC/COPED/SGP				
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	SGP - Módulo capacitação do SGRH e PAC-STIC.				
Como medir	Fórmula: $(TTR / TTP) \times 100$ Dados a serem solicitados (acumulados): TTR – Total de Treinamentos do PAC-STIC Realizados; TTP – Total de Treinamentos previstos no PAC-STIC para o período.				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série histórica				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%

- Os treinamentos realizados além dos previstos no PAC-STIC e os treinamentos alterados, quando mantida a competência a ser desenvolvida, não serão considerados na medição do indicador, não prejudicando a aderência.

INDICADOR nº 05: índice de rotatividade da SGP e da STIC					
Objetivo estratégico	OE2 – Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de gestão de pessoas e tecnologia da informação e comunicação				



TRE-PE

INDICADOR nº 05: Índice de rotatividade da SGP e da STIC			
Tipo de indicador	Turnover		
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional		
O que mede	A quantidade de servidores efetivos desligados da instituição, que sejam lotados na STIC ou na SGP, no momento do desligamento.		
Quem mede e realiza a análise crítica	SELOG/COPED/SGP		
Quando medir	Bianualmente		
Onde medir	SGRH		
Como medir	<p>Fórmula: $TR = ([A + B]/2) / C \times 100$</p> <p>Dados a serem solicitados: TR = taxa de rotatividade A = movimentações que impliquem ganho de força de trabalho pela instituição: lotação de novo servidor, remoção de outro órgão, cessão e/ou redistribuição. B = movimentações que impliquem perda de força de trabalho pela instituição: aposentadoria voluntária, vacância, exoneração, posse em outro cargo inacumulável, remoção para outro órgão, cessão e redistribuição. C = total de servidores da unidade no último dia do ano a ser medido.</p>		
Polaridade	Quanto menor, melhor.		
Referencial para meta	Série de metas estabelecidas conforme cenários previstos		
Metas estabelecidas	2022	2024	2026
	Até 5%	Até 5%	Até 5%

Perspectiva – Processos Internos

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE3 – Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Requisitos de Governança de Pessoas implantados, de forma evolutiva de acordo com o nível de maturidade institucional. ✓ Processos de trabalho revisados e mapeados.

INDICADOR nº 06: Índice de atendimento aos requisitos de governança de pessoas	
Objetivo estratégico	OE3 – Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas
Tipo de indicador	Eficácia
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional
O que mede	O quantitativo, em valor percentual, de requisitos de Governança implementados na área de Pessoas, previstos no Catálogo de Governança do TRE-PE e planejados para o período.
Quem mede e	SEGOP/COPED/SGP



TRE-PE

INDICADOR nº 06: Índice de atendimento aos requisitos de governança de pessoas					
realiza a análise crítica					
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	Planilhas específicas monitoradas pela SGP e Catálogo de requisitos de governança - Pessoas				
Como medir	<p>Fórmula: DIAP = (TRAAP/TRAP) X 100</p> <p>Dados a serem solicitados (cumulativos): DIAP – Desempenho Individual na Área de Pessoas; TRAAP – Total de Requisitos Alcançados na Área de Pessoas planejados para o período; TRAP - Total de Requisitos na Área de Pessoas planejados para o período.</p>				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série de metas estabelecidas conforme cenários previstos				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%

INDICADOR nº 07: Índice de processos de trabalho mapeados e documentados					
Objetivo estratégico	OE3 – Aperfeiçoar a Governança e a Gestão de Pessoas				
Tipo de indicador	Eficácia				
Fundamentação do indicador	Resolução CNJ nº 240/2016				
O que mede	O quantitativo, em valor percentual de processos mapeados na área de Pessoas, previstos no Plano Diretor para o período.				
Quem mede e realiza a análise crítica	SEGOP/COPEL/SGP				
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	Planilhas específicas monitoradas pela SGP e Plano Diretor				
Como medir	<p>Fórmula: (TPM/TPMP) X 100</p> <p>Dados a serem solicitados (cumulativos): TPM – Total de processos mapeados e documentados TPMP - Total de processos planejados para mapeamento no período</p>				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série de metas estabelecidas conforme cenários previstos				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE4 – Desenvolver as competências	✓ Identificação e diminuição das lacunas de Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas – Ciclo 2022-2026



TRE-PE

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
profissionais	<p>competências dos servidores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Servidores capacitados para atuar contribuindo com o alcance dos objetivos institucionais. ✓ Identificação das ocupações críticas; ✓ Disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas e para as funções de gestão.

INDICADOR nº 08: índice de servidores com avaliação de competências realizadas					
Objetivo estratégico	OE4 – Desenvolver as competências profissionais				
Tipo de indicador	Eficácia.				
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional				
O que mede	O percentual de servidores do TRE que foi avaliado com base nas competências mapeadas				
Quem mede e realiza a análise crítica	SELOG/COPED/SGP				
Quando medir	Anualmente				
Onde medir	Por meio de levantamento realizado pela SELOG/SGP, com base em planilhas de avaliação de servidores ou relatórios de sistemas informatizados.				
Como medir	<p>Fórmula: $ISA = (QSA/TS) \times 100$</p> <p>Dados a serem solicitados: ISA – índice de servidores avaliados; QSA – quantidade de servidores avaliados; TS – total de servidores conforme planejamento.</p>				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série histórica				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%

INDICADOR nº 09: Índice de aderência ao PAC	
Objetivo estratégico	OE4 – Desenvolver as competências profissionais
Tipo de indicador	Eficácia.
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional
O que mede	O nível de aderência entre os objetivos das capacitações realizadas em relação aos objetivos das capacitações inicialmente planejadas e aprovadas no Plano Anual de Capacitação – PAC, para acompanhar o grau de aderência, com a finalidade de assegurar que as ações de desenvolvimento de pessoas estão sendo efetivamente direcionadas para o alcance dos resultados institucionais.
Quem mede e realiza a análise	SEDOC/COPED/SGP



TRE-PE

INDICADOR nº 09: Índice de aderência ao PAC					
crítica					
Quando medir	Quadrimestralmente				
Onde medir	SGP - Módulo capacitação do SGRH e PAC.				
Como medir	Fórmula: $(TTPR / TTPT) \times 100$ Dados a serem solicitados (acumulados): TTR – Total de Treinamentos do PAC Realizados; TTP – Total de Treinamentos previstos no PAC para o período.				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série histórica				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%

- Os treinamentos realizados além dos previstos no PAC e os treinamentos alterados, quando mantida a competência a ser desenvolvida, não serão considerados na medição do indicador, não prejudicando a aderência.

INDICADOR nº 10: (Índice de eficácia dos treinamentos realizados)(
Objetivo estratégico	OE4 – Desenvolver as competências profissionais				
Tipo de indicador	Efetividade.				
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional				
O que mede	O percentual de resultados/entregas implementados, após a realização da capacitação, em relação ao quantitativo de resultados/entregas planejados nas capacitações priorizadas, para avaliar o retorno do investimento institucional nas capacitações priorizadas pelo Tribunal.				
Quem mede e realiza a análise crítica	SEDOC/COPED/SGP				
Quando medir	Anualmente				
Onde medir	PAC e Quest				
Como medir	Fórmula: $(RA/RP) \times 100$ Dados a serem solicitados (cumulativos): RA – Resultados alcançados após a realização dos treinamentos; RP – Resultados Previstos no planejamento. Nota: A verificação de resultados alcançados nas capacitações deve ser realizada entre 3 e 4 meses da conclusão da respectiva capacitação.				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série histórica				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	70%	70%	70%	70%	70%

INDICADOR nº 11: índice de unidades do Tribunal com ocupações críticas identificadas.	
Objetivo	OE4 – Desenvolver as competências profissionais.



TRE-PE

INDICADOR nº 11: índice de unidades do Tribunal com ocupações críticas identificadas.					
estratégico					
Tipo de indicador	Eficácia.				
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional				
O que mede	A quantidade de unidades do Tribunal em que já foi efetuada a identificação das ocupações críticas.				
Quem mede e realiza a análise crítica	SEDOC/COPED/SGP				
Quando medir	Anualmente				
Onde medir	Planilhas específicas				
Como medir	Fórmula: $IUOC = UOC/TUA \times 100$ Dados a serem solicitados: IUOC – índice de unidades com ocupações críticas identificadas UOC – número de unidades com ocupações críticas identificadas TUA – total de unidades administrativas				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série de metas estabelecidas conforme cenários previstos				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	25%	60%	70%	85%	100%

- Total de unidades: 231 unidades, considerando as unidades elencadas na TLP (referente a 06/2021), com exceção das seguintes (unidades de gestão com apenas um servidor: SCRE, CSC, COASES, CRIP, COJUD, DG, ASSDG, COAUC, COAUD, COR, SOFINC, CAS, COPES, COPED, COAD, COMAP, COGGI, COINF, COSERVE, COSIS).

INDICADOR nº 12: índice de ocupações críticas identificadas.	
Objetivo estratégico	OE4 – Desenvolver as competências profissionais.
Tipo de indicador	Efetividade.
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional
O que mede	A quantidade de competências mapeadas, identificadas como ocupações críticas.
Quem mede e realiza a análise crítica	SEDOC/COPED/SGP
Quando medir	Anualmente
Onde medir	Planilhas específicas
Como medir	Fórmula: $OC = OCI/CM \times 100$ Dados a serem solicitados: OC – índice de ocupações críticas CM – competências mapeadas OCI – ocupações críticas identificadas
Polaridade	Quanto menor, melhor.

INDICADOR nº 12: índice de ocupações críticas identificadas.					
Referencial para meta	Série de metas estabelecidas conforme cenários previstos				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	44%	42%	40%	38%	36%

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE5 - Realizar dimensionamento da força de trabalho.	✓ Dimensionamento da força de trabalho necessária em cada unidade do Tribunal;

INDICADOR nº 13: índice de unidades do Tribunal com dimensionamento da força de trabalho realizado.

Objetivo estratégico	OE5 - Realizar dimensionamento da força de trabalho.				
Tipo de indicador	Eficácia.				
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional				
O que mede	A quantidade de unidades do Tribunal em que já foi efetuado o dimensionamento de pessoal.				
Quem mede e realiza a análise crítica	SELOG/COPED/SGP				
Quando medir	Semestralmente				
Onde medir	Por meio dos registros efetuados pela SELOG/COPED, que realizará o controle das unidades que lançaram os indicadores de resultado no sistema.				
Como medir	<p>Fórmula: $IDFT = UD/TUAX100$</p> <p>Dados a serem solicitados: IDFT – índice de dimensionamento da força de trabalho UD – número de unidades com dimensionamento de pessoal efetuado TUA – total de unidades administrativas Serão consideradas como unidades administrativas cada uma das unidades previstas no organograma do TRE-PE</p>				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série de metas estabelecidas conforme cenários previstos				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	85%	90%	95%	95%

- Total de unidades: 231 unidades, considerando as unidades elencadas na TLP (referente a 06/2021), com exceção das seguintes (unidades de gestão com apenas um servidor: SCRE, CSC, COASES, CRIP, COJUD, DG, ASSDG, COAUC, COAUD, COR, SOFINC, CAS, COPES, COPED, COAD, COMAP, COGGI, COINF, COSERVE, COSIS).

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
----------------------	---------------------------------



TRE-PE

OE6 - Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do bem-estar do servidor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Melhoria da saúde e do bem-estar do servidor; ✓ Internalização da cultura de realização de exames periódicos, como instrumento de saúde preventiva ✓ Melhoria na comunicação e divulgação dos benefícios.
--	---

INDICADOR nº 14: Índice de realização de Exame Periódico de Saúde – EPS Servidores.						
Objetivo estratégico	OE6 - Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do bem-estar do servidor					
Tipo de indicador	Eficiência.					
Fundamentação do indicador	Indicador determinado pela Resolução CNJ n.º 207/2015, que estabelece a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário.					
O que mede	O quantitativo, em valor percentual, do número de servidores que, no período, realizaram exame periódico de saúde.					
Quem mede e realiza a análise crítica	SEAS/CAS/SGP					
Quando medir	Anualmente.					
Onde medir	SGRH.					
Como medir	<p>Fórmula: $(QSE/Tserv) \times 100$</p> <p>Dados a serem solicitados: QSE – Total de Servidores que realizaram o EPS; TServ – Total de Servidores ao final do período.</p> <p>Esclarecimento sobre o indicador: O EPS deve ser realizado anualmente pelos servidores com idade igual ou superior a 46 anos e a cada 2 anos por aqueles com até 45 anos. O EPS deverá contemplar pelo menos avaliação clínica, com a aplicação pelos profissionais de saúde do princípio da integralidade, anamnese e exame físico e averiguação de hábitos de vida, como atividade física ou sedentarismo.</p>					
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.					
Referencial para meta	CNJ					
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026	
	25%	25%	25%	25%	25%	

Observação:

- para facilitar o gerenciamento da Administração, deve ser enviada, nos períodos de monitoramento, juntamente com os valores correspondentes às variáveis do indicador, a planilha de controle do quantitativo de servidores que realizaram o EPS, sem a necessidade do detalhamento de informações pessoais.

INDICADOR Nº 15: Índice de satisfação do servidor com as intervenções/espaço de discussão/Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho						
Objetivo	OE6 - Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do					



TRE-PE

INDICADOR Nº 15: Índice de satisfação do servidor com as intervenções/espaço de discussão/Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho					
estratégico	bem-estar do servidor				
Tipo de indicador	Eficácia				
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional				
O que mede	O nível de satisfação dos servidores do tribunal com as intervenções do Núcleo de Psicodinâmica do trabalho				
Quem mede e realiza a análise crítica	SEPLASA/CAS/SGP				
Quando medir	Anualmente.				
Onde medir	Planejamento dos espaços de discussão com base na Psicodinâmica do trabalho.				
Como medir	<p>Fórmula: $ISS = (APS/TA) \times 100$</p> <p>Dados a serem solicitados: ISS - Índice de Satisfação do Servidor; APS – Avaliações Positivas de Satisfação; TA – Total de Avaliações realizadas.</p> <p>Esclarecimento sobre o indicador: Devem ser consideradas, para efeito de avaliações positivas de satisfação (APS), o número de respostas atribuídas às categorias “Satisfeito” e “Muito Satisfeito”. São utilizadas nos questionários, ainda, as categorias “Insatisfeito” e “Pouco Satisfeito”, que não entram no cálculo da variável APS. As avaliações são feitas através de um questionário e objetivam atingir os servidores do tribunal que participem do evento.</p>				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série histórica				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%

INDICADOR nº 16: Índice de satisfação com os benefícios					
Objetivo estratégico	OE6 - Incentivar a melhoria da saúde, da gestão dos benefícios e do bem-estar do servidor				
Tipo de indicador	Eficiência.				
Fundamentação do indicador	Requisitos de governança estabelecidos pelo Tribunal de Contas da União.				
O que mede	O nível de satisfação dos servidores do tribunal com os benefícios recebidos				
Quem mede e realiza a análise crítica	SEBEN/COPED/SGP				
Quando medir	Anualmente				
Onde medir	Através de sistema tecnológico, que consolida as informações junto aos servidores das unidades do tribunal.				
Como medir	<p>Fórmula: $ISS = (APS/TA) \times 100$</p> <p>Dados a serem solicitados:</p>				



TRE-PE

INDICADOR nº 16: Índice de satisfação com os benefícios

	ISS - Índice de Satisfação do Servidor; APS – Avaliações Positivas de Satisfação quanto aos benefícios no TRE/PE; TA – Total de Avaliações realizadas.				
	Esclarecimento sobre o indicador: Devem ser consideradas, para efeito de avaliações positivas de satisfação (APS), o número de respostas atribuídas às categorias “Satisfeito” e “Muito Satisfeito”. São utilizadas nos questionários, ainda, as categorias “Insatisfeito” e “Pouco Satisfeito”, que não entram no cálculo da variável APS. As avaliações são feitas através de um questionário disponibilizado em sistema de tecnologia da informação e objetivam atingir todo o universo de servidores do tribunal que receba cada um dos benefícios.				
Polaridade	Quanto maior, melhor. 				
Referencial para meta	Resultado de pesquisa de clima realizada no exercício 2015, para revisão do Planejamento Estratégico Institucional (PEI) para o ciclo 2016-2021.				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	70%	70%	70%	70%	70%

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE7 – Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível	<ul style="list-style-type: none">✓ Seleção de colaboradores capacitados e experientes para atuarem nas diversas esferas que demandam do TRE/PE a reorganização da força de trabalho;✓ Seleção de servidores para ocupação de FC e CJ.

INDICADOR nº 17: índice de avaliação de satisfação do gestor imediato com o desempenho do servidor selecionado.

Objetivo estratégico	OE7 – Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível
Tipo de indicador	Eficácia.
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional
O que mede	Índice de satisfação do gestor imediato com o servidor selecionado por meio de processo simplificado de remoção
Quem mede e realiza a análise crítica	SELOG/COPED/SGP
Quando medir	Anualmente
Onde medir	Planilhas, formulários e editais elaborados e monitorados pela SELOG no Sistema Eletrônico de Informações – SEI, QUEST.





TRE-PE

Como medir	Fórmula: (RA/RP) X 100 Dados a serem solicitados (cumulativos): RA – Resultados alcançados após a realização da seleção; RP – Resultados Previstos na seleção. Nota: Os servidores selecionados deverão ter conhecimento de quais resultados serão avaliados. A verificação de resultados alcançados nas seleções deve ser realizada entre 3 e 4 meses da lotação do servidor na unidade.				
Polaridade	Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série histórica				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	70%	70%	70%	70%	70%

INDICADOR nº 18: Número de designações/nomeações realizadas por meio de seleção					
Objetivo estratégico	OE7 – Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível				
Tipo de indicador	Esforço				
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional				
O que mede	O percentual de nomeações/designações para ocupação de cargos em comissão e/ou função comissionada precedida de seleção				
Quem mede e realiza a análise crítica	SELOG/COPEL/SGP				
Quando medir	Anualmente				
Onde medir	Planilhas de controle e SGRH				
Como medir	Nº de servidores designados/nomeados para ocuparem função comissionada por meio de processo seletivo Nota explicativa: Não serão consideradas nomeações/designações para substituição. O indicador não precisará de medição caso não ocorra nomeações/designações no período de mensuração.				
Polaridade	Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série de metas estabelecidas conforme cenários previstos				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	2	2	2	2	2

Mensuração do indicador condicionada à aprovação de minuta regulamentadora da matéria no âmbito deste Tribunal.

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE8 – Avaliar o desempenho individual de colaboradores e gestores	✓ Preservação e/ou aprimoramento, conforme necessário, das competências comportamentais dos colaboradores e gestores do TRE/PE, quanto ao



TRE-PE

	<p>aspecto qualitativo das atividades desempenhadas por estes na organização, a fim de fortalecer e otimizar os serviços prestados pelo Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco à sociedade.</p> <p>✓ Seleção de servidores para ocupação de FC e CJ.</p>
--	---

INDICADOR nº 19: Índice de mensuração da competência comportamental dos colaboradores e gestores.

Objetivo estratégico	OE8 – Avaliar o desempenho individual de colaboradores e gestores				
Tipo de indicador	Eficiência.				
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional				
O que mede	O desempenho individual contínuo de colaboradores e gestores que tenham atingido a última classe padrão (C13), no Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco.				
Quem mede e realiza a análise crítica	SELOG/COPED/SGP				
Quando medir	Anualmente				
Onde medir	Planilhas e formulários, editados e monitorados pela SELOG.				
Como medir	<p>Fórmula: $MP = ((AG*2) + (AA*1)) / 3$</p> <p>Dados a serem solicitados (cumulativos): AG – Avaliação Gerencial; AA – Auto-Avaliação; MP – Média ponderada (Nota Final)</p> <p>Pontuação Mínima Exigida 28 Pontos (70% de 40 Pontos)</p>				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série histórica				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	70%	70%	70%	70%	70%

Mensuração do indicador condicionada à aprovação de minuta regulamentadora da matéria no âmbito deste Tribunal.

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE09 – Incentivar a valorização e o reconhecimento dos servidores	<p>✓ Promoção de condições de trabalho e de ações de valorização que favoreçam a motivação, o comprometimento organizacional, a cooperação e a retenção de talentos;</p>

INDICADOR nº 20: Número de servidores abrangidos pelas ações de reconhecimento.

Objetivo estratégico	OE09 – Incentivar a valorização e o reconhecimento dos servidores
Tipo de indicador	Esforço

INDICADOR nº 20: Número de servidores abrangidos pelas ações de reconhecimento.					
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional				
O que mede	A quantidade de servidores contemplados nas ações de reconhecimento				
Quem mede e realiza a análise crítica	SGP				
Quando medir	Anualmente				
Onde medir	Planilhas de controle				
Como medir	Nº de servidores abrangidos pelas ações de reconhecimento.				
Polaridade	Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série de metas estabelecidas conforme cenários previstos				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	10	10	10	10	10

Mensuração do indicador condicionada à aprovação de minuta regulamentadora da matéria no âmbito deste Tribunal.

Perspectiva – Sociedade

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE10 – Promover a melhoria do ambiente de trabalho	✓ Ambiente de trabalho equilibrado.

INDICADOR nº 21: Índice de satisfação do servidor com as ações do programa de qualidade de vida	
Objetivo estratégico	OE10 – Promover a melhoria do ambiente de trabalho
Tipo de indicador	Eficácia.
Fundamentação do indicador	Requisitos estabelecidos no Catálogo de Governança Institucional
O que mede	O nível de satisfação dos servidores do tribunal com as ações do programa de qualidade de vida desenvolvidas pela COPED.
Para que medir	Para avaliar o retorno do investimento institucional nas ações do programa de QVT.
Quem mede	SEBEN/COPED/SGP
Quem analisa	CEGEP
Quando medir	Anualmente
Onde medir	Plano de qualidade de vida
Como medir	Fórmula: $ISS = (APS/TA) \times 100$ Dados a serem solicitados: ISS - Índice de Satisfação do Servidor; APS – Avaliações Positivas de Satisfação;



TRE-PE

INDICADOR nº 21: Índice de satisfação do servidor com as ações do programa de qualidade de vida

	TA – Total de Avaliações realizadas. Esclarecimento sobre o indicador: Devem ser consideradas, para efeito de avaliações positivas de satisfação (APS), o número de respostas atribuídas às categorias “Satisfeito” e “Muito Satisfeito”. São utilizadas nos questionários, ainda, as categorias “Insatisfeito” e “Pouco Satisfeito”, que não entram no cálculo da variável APS. As avaliações são feitas através de um questionário e objetivam atingir os servidores do tribunal que participem do evento.				
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.				
Referencial para meta	Série histórica				
Metas estabelecidas	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%

