

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO

Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas
Revisão

Ciclo 2018-2021

Composição da Corte do Tribunal

Presidente: Des. Frederico Ricardo de Almeida Neves
Vice-Presidente: Des. Carlos Frederico Gonçalves de Moraes
Corregedor Regional Eleitoral: Des. Carlos Frederico Gonçalves de Moraes
Desembargador Eleitoral: Des. Ruy Trezena Patu Júnior
Desembargador Eleitoral: Des. José Alberto de Barros Freitas Filho
Desembargador Eleitoral: Des. Edilson Pereira Nobre Júnior
Desembargador Eleitoral: Des. Carlos Gil Rodrigues Filho
Desembargador Eleitoral: Des. Rodrigo Cahu Beltrão
Procurador Regional Eleitoral: Dr. Wellington Cabral Saraiva

Composição da Secretaria do Tribunal

Diretor-Geral: Sr. Orson Santiago Lemos
Secretária de Administração: Sra. Maria Teresa de Lima
Secretária de Controle Interno e Auditoria: Sr. Ruy Gustavo Rattacaso de Araújo
Secretário de Gestão de Pessoas: Sr. Antônio José do Nascimento
Secretário Judiciário: Sr. Cícero de Oliveira Barreto
Secretário de Orçamento e Finanças: Sr. Robson Costa Rodrigues
Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação: Sr. George Cavalcanti Maciel Filho
Assessora de Planejamento e Gestão Estratégica: Sr. Manoel Acácio Leite Neto

SUMÁRIO

1. Apresentação	4
2. Documentos de Referência	5
3. Quadro de alterações e justificativas	6
4. Mapa Estratégico	9
5. Direcionadores Institucionais	10
6. Alinhamento Estratégico	11
7. Descrição dos Objetivos Estratégicos	17
8. Indicadores estratégicos	22

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 PEGP foi aprovado através da Portaria TRE-PE nº 632/2018, prevendo os objetivos, indicadores e metas estratégicas na área de gestão de pessoas para o período de 2018 a 2021. Por sua vez, o PDGP foi aprovado através da Portaria 1073/2018, contendo os planos de ação e o calendário para implementação dos requisitos de governança, referentes ao período de 2018 a 2019. 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.

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.

Com o fim de aprimorar o planejamento da Secretaria e ainda, atender às determinações do controle interno e às necessidades de melhoria observadas ao longo do atual ciclo do planejamento, o Tribunal propôs a presente revisão no planejamento.

As descrições de alterações e respectivas justificativas encontram-se descritas no item 3 deste documento.

2 – Documentos de Referência

- ✓ Resolução TRE-PE nº 205/2013, que institui o Regulamento Administrativo do TRE-PE;
- ✓ Resolução TRE-PE nº 240/2015, que dispõe sobre a revisão do Planejamento Estratégico Institucional, no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco, para o período 2016-2021, e seu devido alinhamento aos Planejamentos Estratégicos do Poder Judiciário e da Justiça Eleitoral, e suas alterações;
- ✓ Portaria TRE-PE nº 196/2019, que promove ajustes no Planejamento Estratégico Institucional – Ciclo 2019/2021;
- ✓ Resolução TSE nº 23.567/2018, que aprova o Plano Estratégico do TSE para o período de 2018 a 2021;
- ✓ Resolução CNJ nº 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;
- ✓ Acórdão 358/2017-TCU – Plenário: Levantamento sobre governança e gestão de pessoas: ciclo 2016;
- ✓ Resolução CNJ nº 211/2015, que institui a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (ENTIC-JUD), no que couber;
- ✓ Resultado do PROART;
- ✓ 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;
- ✓ Resolução TSE nº 23.543/2017, que dispõe sobre as diretrizes estratégicas da Justiça Eleitoral para o quadriênio 2017/2020;
- ✓ 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.

3 – Quadro de alterações e justificativas

Alteração	Justificativa
<p>OE 02: Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de gestão de pessoas</p> <p>Alteração: OE 02: Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de gestão de pessoas e de tecnologia da informação e comunicação</p> <p>Inclusão de indicador de aderência do PAC-TIC Indicador nº 04: índice de aderência do Plano Anual de Capacitação (PAC) da STIC.</p> <p>Alteração do Indicador nº 03: índice de aderência do Plano Anual de Capacitação (PAC) da SGP. TTP – Total de Treinamentos previstos no PAC-SGP para o período.</p>	<p><u>Informação 931 (0815244)</u> - SEI nº 0003265-59.2018.6.17.8000:</p> <p>“necessidade de se constar, tanto no citado Planejamento Estratégico quanto no PDGP-2018-2019, um Objetivo Estratégico específico que trate, dentre outros aspectos, <i>da retenção, desenvolvimento e capacitação de servidores da área de tecnologia da informação e comunicação.</i>”</p> <p>Adequação do ID 03 ao método de mensuração do ID 20-A, considerando os treinamentos previstos para o quadrimestre.</p>
<p>OE 03: Aperfeiçoar a governança e a gestão de pessoas</p> <p>Alteração da numeração do Indicador nº 04 para Indicador nº 05.</p>	
<p>OE 04: Desenvolver as competências profissionais</p> <p>Alteração da numeração dos Indicadores: Indicador nº 05 para Indicador nº 06 Indicador nº 06 para Indicador nº 07 Indicador nº 07 para Indicador nº 08</p> <p>Alteração do Indicador nº 07: índice de aderência ao PAC TTP – Total de Treinamentos previstos no PAC para o período.</p>	<p>Adequação do ID 06 ao método de mensuração do ID 20-A, considerando os treinamentos previstos para o quadrimestre.</p>
<p>OE 05: Realizar dimensionamento da força de trabalho</p> <p>Exclusão do resultado esperado: Transferência de conhecimento da empresa contratada à equipe da SGP para posterior continuidade da atividade;</p> <p>Alteração da numeração do Indicador nº 08 para Indicador nº 09. Alteração da meta do ID 08: 0% no ano de 2019 Exclusão da meta para 2021, em face da previsão de término em 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Despacho 53019 (0783553)</u> - SEI nº 0042272-31.2018.6.17.8300 <p>“suspender imediatamente o processo de contratação de consultoria no âmbito deste Regional, as visitas técnicas da equipe da SGP a outros Tribunais e a capacitação dos servidores da SELOG/COPEL/SGP no tema Planejamento da Força de Trabalho, até a definição do modelo referencial de gestão do dimensionamento da força de trabalho da Justiça Eleitoral pelo TSE.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portaria TSE nº 140/2019, que dispõe sobre a implementação do modelo de dimensionamento da força de trabalho na Justiça Eleitoral <p>“Art. 3º A definição e a implantação da metodologia de dimensionamento de força de trabalho para a Justiça Eleitoral caberá ao Tribunal Superior Eleitoral.”</p>
<p>OE 06: Instituir política para gestão de mudança e sucessões</p> <p>Alteração da numeração do Indicador nº 09 para Indicador nº 10.</p>	<p>Ata de Reunião nº 30 (<u>0892388</u>) – SEI <u>0001244-76.2019.6.17.8000</u>: “Mudar para 2020, reprogramação das ações, priorizando o mapeamento de competências das áreas que atuam</p>

<p>INDICADOR nº 10: índice de unidades do Tribunal com ocupações críticas identificadas.</p> <p>Necessidade de alteração da meta: 15% (quinze por cento)</p> <p>Total de unidades: considera-se as unidades elencadas nas letras do requisito 4151 do catálogo de requisitos de governança, aprovado por meio da Portaria TRE-PE 102/2019.</p>	<p>na gestão contratual”</p> <p>Alteração nas unidades a serem mapeadas.</p>
<p>OE 07: Incentivar a melhoria da saúde e bem-estar do servidor</p> <p>Mudança do resultado esperado:</p> <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 	<p>Relatório SEAPE 0889054 – SEI nº 0001660-44.2019.6.17.8000 – Auditoria de saúde</p>
<p>Alteração da numeração do Indicador nº 10 para Indicador nº 11.</p> <p>INDICADOR nº 11: índice de realização de Exame Periódico de Saúde – EPS dos Servidores (Resolução CNJ nº 207/2015).</p> <p>Necessidade de alteração da meta: Anos eleitorais: 8% Anos não eleitorais: 11%</p>	<p>Relatório SEAPE 0889054 – SEI nº 0001660-44.2019.6.17.8000 – Auditoria de saúde</p> <p>“No tocante às recomendações 1 e 2, a avaliação para estabelecer indicadores, ou outro meio adequado, para monitorar os resultados dos programas associados aos objetivos estratégicos atinentes à área de pessoal, bem como, acerca da conveniência de readequar as metas do indicador de exames periódicos, será realizada no momento da revisão do PEGP (prazo para conclusão em 30/08);”</p> <p>Melhoria de dois pontos percentuais em relação a meta anteriormente estabelecida.</p>
<p>OE 07: Incentivar a melhoria da saúde e do bem-estar do servidor</p> <p>Alteração:</p> <p>Inclusão de indicador de satisfação do servidor com as intervenções/espço de discussão/Núcleo de Psicodinâmica do trabalho</p> <p>Indicador nº 12: índice de satisfação do servidor com as intervenções/espço de discussão/Núcleo de Psicodinâmica do trabalho</p>	<p>Relatório SEAPE 0889054 – SEI nº 0001660-44.2019.6.17.8000 – Auditoria de saúde</p> <p>“Recomendação 1: Que a SGP estabeleça indicadores, ou outro meio adequado, para monitorar os resultados dos Programas associados aos objetivos estratégicos atinentes à área de pessoal, eliminando-se o risco de ausência de mensuração dos resultados estabelecidos no PEGP.”</p>
<p>Inclusão de objetivo estratégico:</p> <p>OE 08: Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível</p>	<p>Em atendimento ao Planejamento de Governança - SGP (0876677) apresentado no SEI nº 0006564-10.2019.6.17.8000</p>
<p>Inclusão de objetivo estratégico:</p> <p>OE 09: Avaliar o desempenho individual de colaboradores e gestores</p>	<p>Relatório COAUD 0703426 SEI nº 0002672-30.2018.6.17.8000</p> <p>“Determinação 2.3.2: que a SGP, uma vez incluída política de avaliação de desempenho no PEGP (2018-2021), implemente ações voltadas para a sua implantação, a serem iniciadas após a conclusão da atual etapa do programa de gestão por competência, apresentando no plano diretor da</p>

	<p>unidade (biênio 2020-2021) o prazo e os recursos necessários, sem prejuízo de outras informações que forem necessárias.”</p> <p>Impacto: Inclusão no PEGP de objetivo voltado a tal fim, com indicador e consequente plano de ação no PDGP.</p>
<p>“OE 08: Promover a melhoria do ambiente de trabalho”</p> <p>Alteração da numeração do OE 08, que passa a ser</p> <p>“OE 10: Promover a melhoria do ambiente de trabalho”</p> <p>Alteração da numeração do Indicador nº 11 para Indicador nº 15.</p>	<p>Necessidade de ajuste na numeração, em razão da inclusão de dois novos objetivos estratégicos e dos novos indicadores.</p>

4 – Mapa Estratégico

Missão: Promover a integração, o desenvolvimento profissional e ações voltadas para a melhoria da saúde e do bem-estar dos servidores.

Visão: Ser identificada pelo Tribunal como unidade empenhada em atuar com foco no servidor, alinhada com os objetivos institucionais.

RESULTADOS

OE10

Promover a melhoria do ambiente de trabalho

PROCESSOS INTERNOS

OE3

Aperfeiçoar a Governança e a Gestão

OE4

Desenvolver as competências profissionais

OE5

Realizar dimensionamento da força de trabalho

OE6

Instituir política para gestão de mudança e sucessões

OE7

Incentivar a melhoria da saúde e do bem-estar do servidor

OE8

Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível

OE9

Avaliar o desempenho individual de colaboradores e gestores

RECURSOS

OE1

Aprimorar a Gestão Orçamentária

OE2

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

5 – Direcionadores Institucionais

Missão:

Promover a integração, o desenvolvimento profissional e ações voltadas para a melhoria da saúde e do bem-estar dos servidores.

Visão:

Ser identificada pelo Tribunal como unidade empenhada em atuar com foco no servidor, alinhada com os objetivos institucionais.

Atributos de Valor:

- **Ética:** Agir com respeito, discrição e integridade;
- **Comprometimento:** Envolver-se de forma responsável, proativa e efetiva na solução das demandas;
- **Resiliência:** Ter capacidade de superação e de persistência no alcance dos objetivos institucionais, apesar das adversidades;
- **Urbanidade:** Tratar as pessoas com respeito, civilidade e boas maneiras;
- **Solidariedade:** Prontificar-se para auxiliar o próximo;
- **Reconhecimento:** Valorizar as atitudes e o alcance de resultados individuais e coletivos;
- **Transparência:** Ter clareza e publicidade nos atos e nas informações institucionais.

6 – Alinhamento Estratégico

Macrodesafio do Poder Judiciário	Resolução TSE nº 23.543/2017	Resolução TSE nº 23.567/2018	Resolução CNJ nº 240/2016	Requisitos de Governança	Objetivos estratégicos do TRE-PE	Objetivos Estratégicos de Gestão de Pessoas
Melhoria da Gestão de Pessoas	Item 4. Fortalecer a gestão orçamentária, de modo a garantir o alinhamento com o planejamento estratégico dos órgãos.	OE10 – Garantir a eficiência na gestão orçamentária e financeira	Garantir os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas (Art. 4º)	4311. A organização executa processo de planejamento das contratações.	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	OE1: Aprimorar a gestão orçamentária
	Item 6. Envidar esforços para a permanente valorização e capacitação do capital humano da Justiça Eleitoral	OE9 – Aperfeiçoar o desenvolvimento pessoal e técnico de servidores e colaboradores	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	Implantar a Política de Governança e Gestão de Pessoas; Incentivar a melhoria da saúde e do bem-estar do servidor	OE2: Reter, desenvolver e capacitar os servidores da área de gestão de pessoas e de tecnologia da informação e comunicação

	<p>Item 7. Aprimorar a governança corporativa instituindo os mecanismos de liderança, estratégia e controle necessários.</p>	<p>OE8 - Aperfeiçoar 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: Aperfeiçoar a governança e a gestão</p>
	<p>Item 6. Envidar Esforços para a permanente valorização e capacitação do capital humano da Justiça Eleitoral</p>	<p>OE9 – Aperfeiçoar o desenvolvimento pessoal e técnico de servidores e colaboradores</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); 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 competências profissionais</p>

			Dimensionar, distribuir e avaliar a força de trabalho (Art. 4º); Distribuir a força de trabalho de forma equânime (Art. 5º)	4120. Definir adequadamente, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores		OE5: Realizar dimensionamento da força de trabalho
		OE8 - Aperfeiçoar a governança institucional	Valorização dos magistrados e 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); Garantir o desenvolvimento de potenciais sucessores dos ocupantes de cargos e funções gerenciais; desenvolvimento e de	4140. Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados. 4180. Favorecer a retenção dos colaboradores e dos gestores.		OE6: Instituir política para gestão de mudança e sucessões

			<p>aquisição de competências gerenciais aos gestores e potenciais sucessores em condições de igualdade e acessibilidade (Art. 7º.)</p>		
			<p>Promoção da saúde (Art. 3º.); Diretrizes para promover a valorização e para garantir ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida aos magistrados e servidores (Art. 8º)</p>	<p>4160. Construir e manter ambiente de trabalho ético e favorável</p>	<p>OE7: Incentivar a melhoria da saúde e do bem-estar do servidor</p>
			<p>Prover cargos em comissão e 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,</p>	<p>4131 - A organização escolhe gestores segundo perfis profissionais definidos e documentados. 4134 - A organização aloca os colaboradores com base na comparação</p>	<p>OE08:Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível</p>

			<p>promovendo, sempre que possível, processo seletivo transparente e acessível. (Art. 5º)</p>	<p>entre os perfis profissionais apresentados por eles e os perfis profissionais desejados (documentados) pelas unidades organizacionais.</p>	
			<p>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; 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)</p>	<p>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.</p>	<p>OE09: Avaliar o desempenho individual de colaboradores e gestores.</p>
			<p>Valorização dos magistrados e servidores e de sua experiência, conhecimentos,</p>	<p>4160. Construir e manter ambiente de trabalho ético e favorável</p>	<p>OE10: Promover a melhoria do desenvolvimento</p>

			<p>habilidades e atitudes; estímulo ao desenvolvimento de talentos; fomento à gestão do conhecimento e ao desenvolvimento das competências (Art. 3º.)</p> <p>Mecanismos que estimulem o desenvolvimento e a retenção dos talentos (Art. 4º.)</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>			profissional e do ambiente de trabalho
--	--	--	---	--	--	--

7 – Descrição dos Objetivos Estratégicos

Perspectiva

Recursos

Objetivo Estratégico

OE1 - Aperfeiçoar a gestão orçamentária

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

Recursos

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

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.

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.

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE3 - Aperfeiçoar 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.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Requisitos de Governança de Pessoas implantados, de forma evolutiva de acordo com o nível de maturidade institucional.

Indicadores Relacionados ao Objetivo

- ✓ Indicador nº 05: índice de atendimento aos requisitos de governança de pessoas.

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.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Identificação e diminuição das lacunas de competências dos servidores.
- ✓ Servidores capacitados para atuar contribuindo com o alcance dos objetivos institucionais.

Indicadores Relacionados ao Objetivo

- ✓ Indicador nº 06: índice de servidores com avaliação de competências realizadas
- ✓ Indicador nº 07: índice de aderência ao PAC
- ✓ Indicador nº 08: índice de eficácia dos treinamentos realizados.

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE5 - Realizar dimensionamento da força de trabalho.

Descrição do Objetivo

Realizar o dimensionamento da força de trabalho do tribunal para possibilitar posterior adequação.

Principais Resultados Esperados

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

Indicadores Relacionados ao Objetivo

- ✓ Indicador nº 09: índice de unidades do Tribunal com dimensionamento da força de trabalho realizado.

Perspectiva

Processos Internos



Objetivo Estratégico

OE6 – Instituir política para gestão de mudança e sucessões.

Descrição do Objetivo

Instituir política de gestão de sucessões, de modo a garantir ao Tribunal a disponibilidade de sucessores qualificados.

Principais Resultados Esperados

- ✓ Identificação das ocupações críticas;
- ✓ Disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas.

Indicadores Relacionados ao Objetivo

- ✓ Indicador nº 10: índice de unidades do Tribunal com ocupações críticas identificadas.

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE7 – Incentivar a melhoria da saúde e do bem-estar do servidor.

Descrição do Objetivo

Incentivar a promoção 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

Indicador Relacionado ao Objetivo

- ✓ Indicador n.º 11: índice de realização de Exame Periódico de Saúde – EPS dos Servidores (Resolução CNJ nº 207/2015).
- ✓ Indicador nº 12: índice de satisfação do servidor com as intervenções/espaço de discussão/Núcleo de Psicodinâmica do trabalho

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE8 – 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



Indicador Relacionado ao Objetivo

- ✓ Indicador n.º 13: índice de avaliação de satisfação do gestor imediato com o desempenho do servidor selecionado.
-

Perspectiva

Processos Internos

Objetivo Estratégico

OE9 – 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 14: índice de mensuração da competência comportamental dos colaboradores e gestores.
-

Perspectiva

Resultados

Objetivo Estratégico

OE10 – Promover a melhoria do ambiente de trabalho.

Descrição do Objetivo

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 n.º 15: índice de satisfação do servidor com o programa de qualidade de vida



8 – Indicadores Estratégicos

Perspectiva - Recursos

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE1 – Aprimorar a gestão orçamentária	<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			
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	Gabinete da 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.			
Metas estabelecidas	2018	2019	2020	2021
	80%	80%	80%	80%

INDICADOR nº 02: Índice de Execução do Orçamento Disponível da SGP				
Objetivo Estratégico	OE1 – Aprimorar a gestão orçamentária			
Tipo de Indicador	Eficiência.			
Fundamentação do Indicador	Metas alinhadas aos resultados estabelecidos e monitorados no Planejamento Estratégico do TSE, aprovado através da Resolução TSE n.º 23.567/2018.			
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	Gabinete da SGP			
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			



TRE-PE

INDICADOR nº 02: Índice de Execução do Orçamento Disponível 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.			
Metas Estabelecidas	2018	2019	2020	2021
	91%	91%	91%	91%

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	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.			
Metas estabelecidas	2018	2019	2020	2021
	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	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.			
Metas estabelecidas	2018	2019	2020	2021
			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.

Perspectiva – Processos Internos

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE3 – Aperfeiçoar a Governança e a Gestão	✓ Requisitos de Governança de Pessoas implantados, de forma evolutiva de acordo com o nível de maturidade institucional.

INDICADOR nº 05: Índice de atendimento aos requisitos de governança de pessoas	
Objetivo estratégico	OE3 – Aperfeiçoar a Governança e a Gestão
Tipo de indicador	Eficiência.
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 aprovados em portaria específica.
Quem mede	Gabinete da SGP.
Quando medir	Quadrimestralmente
Onde medir	Planilhas específicas monitoradas pela SGP e Catálogo de requisitos de governança - Pessoas



INDICADOR nº 05: Índice de atendimento aos requisitos de governança de pessoas				
Como medir	Fórmula: $DIAP = (TRAAP/TRAP) \times 100$ Dados a serem solicitados (cumulativos): DIAP – Desempenho Individual na Área de Pessoas; TRAAP – Total de Requisitos Alcançados na Área de Pessoas; TRAP - Total de Requisitos na Área de Pessoas.			
Polaridade	 Quanto maior, melhor.			
Metas estabelecidas	2018	2019	2020	2021
	0%	5%	8%	15%

Observações:

- para efeito de comprovação dos dados captados, deve ser enviado, nos períodos de monitoramento, juntamente com os valores correspondentes às variáveis do indicador, os documentos que evidenciam o atendimento às diretrizes estabelecidas.

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE4 – Desenvolver as competências profissionais	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificação e diminuição das lacunas de competências dos servidores. ✓ Servidores capacitados para atuar contribuindo com o alcance dos objetivos institucionais.

INDICADOR nº 06: 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	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	Fórmula: $ISA = (QSA/TS) \times 100$ Dados a serem solicitados: ISA – índice de servidores avaliados; QSA – quantidade de servidores avaliados; TS – total de servidores conforme planejamento.			
Polaridade	 Quanto maior, melhor.			
Metas estabelecidas	2018	2019	2020	2021
	70%	70%	80%	80%

INDICADOR nº 07: 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	COPEP/SGP			
Quando medir	Quadrimestralmente			
Onde medir	SGP - Módulo capacitação do SGRH e PAC.			
Como medir	Fórmula: (TTPR / TTPT) X 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.			
Metas estabelecidas	2018	2019	2020	2021
	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 08: Índice de eficácia dos treinamentos realizados				
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 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	COPEP/SGP			
Quando medir	Semestralmente			
Onde medir	PAC e Quest			
Como medir	Fórmula: (RA/RP) X 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.			
Metas	2018	2019	2020	2021



INDICADOR nº 08: Índice de eficácia dos treinamentos realizados				
estabelecidas	70%	70%	70%	70%

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 09: 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	SELOG/COPEL						
Quando medir	Anualmente						
Onde medir	Por meio dos registros efetuados pela SELOG/COPEL, que realizará o controle das unidades em que o dimensionamento já foi efetuado e homologado pelo COGEST.						
Como medir	<p>Fórmula: IDFT = UD/TUAx100</p> <p>Dados a serem solicitados:</p> <p>IDFT – índice de dimensionamento da força de trabalho</p> <p>UD – número de unidades dimensionadas</p> <p>TUA – total de unidades administrativas</p> <p>Serão consideradas como unidades administrativas cada uma das unidades previstas no organograma do TRE-PE</p>						
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.						
Metas estabelecidas	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	2018	2019	2020	0%	0%	100%
2018	2019	2020					
0%	0%	100%					

- Total de unidades: 240 unidades, considerando 122 zonas eleitorais, 26 postos de atendimento ao eleitor, 10 Centrais de Atendimento, 4 gabinetes e as demais unidades do organograma, com exceção das Coordenadorias em que não há mais de um servidor lotado, da presidência (Des. Presidente), da vice-presidência (Des. Vice-Presidente), da corregedoria eleitoral (Des. Corregedor), da diretoria geral (Diretor-Geral) – (Resolução TRE-PE nº 310/2018–Anexo IV)

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE6– Instituir política para gestão de mudança e sucessões.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificação das ocupações críticas; ✓ Disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas;



TRE-PE

INDICADOR nº 10: índice de unidades do Tribunal com ocupações críticas identificadas.				
Objetivo estratégico	OE6 – Instituir política para gestão de mudança e sucessões.			
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	SELOG/COPED			
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.			
Metas estabelecidas	2018	2019	2020	2021
	0%	5%	15%	100%

- Total de unidades administrativas: considera-se as unidades elencadas nas letras do requisito 4151 do catálogo de requisitos de governança, aprovado por meio da Portaria TRE-PE 102/2019.

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE7 - Incentivar a melhoria da saúde 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;

INDICADOR Nº 11: Índice de realização de Exame Periódico de Saúde – EPS Servidores.	
Objetivo estratégico	OE7 - Incentivar a melhoria da saúde 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	CAS
Quando medir	Anualmente.
Onde medir	SGRH.
Como medir	Fórmula: $(QSE/Tserv) \times 100$ Dados a serem solicitados: QSE – Total de Servidores que realizaram o EPS; TServ – Total de Servidores ao final do período.



TRE-PE

INDICADOR Nº 11: Índice de realização de Exame Periódico de Saúde – EPS Servidores.				
	<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	<p>↑ Quanto maior, melhor.</p>			
Medições anteriores	2014	2015	2016	
	Medição 9,5% Meta em construção	Medição 15,9% Meta em construção	Medição 5,4% Meta em construção	
Metas estabelecidas	2018	2019	2020	2021
	6%	9%	8%	11%

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 de detalhamento de informações pessoais.

INDICADOR Nº 12: Índice de satisfação do servidor com as intervenções/espço de discussão/Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho	
Objetivo estratégico	OE7 - Incentivar a melhoria da saúde e do 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	CAS
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>



TRE-PE

INDICADOR Nº 12: Índice de satisfação do servidor com as intervenções/espço de discussão/Núcleo de Psicodinâmica do Trabalho

Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.		
Metas estabelecidas	2020	2021	
	80%	80%	

Objetivo Estratégico	Principais Resultados Esperados
OE8 – Selecionar colaboradores com fundamento em perfil profissional compatível	✓ Seleção de colaboradores capacitados e experientes para atuarem nas diversas esferas que demandam do TRE/PE a reorganização da força de trabalho

INDICADOR nº 13: índice de avaliação de satisfação do gestor imediato com o desempenho do servidor selecionado.

Objetivo estratégico	OE8 – 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	SELOG/COPED			
Quando medir	Anualmente			
Onde medir	Planilhas, formulários e editais elaborados e monitorados pela SELOG no Sistema Eletrônico de Informações – SEI, QUEST.			
Como medir	<p>Fórmula: (RA/RP) X 100</p> <p>Dados a serem solicitados (cumulativos):</p> <p>RA – Resultados alcançados após a realização da seleção;</p> <p>RP – Resultados Previstos na seleção.</p> <p>Nota: A verificação de resultados alcançados nas seleções deve ser realizada entre 3 e 4 meses da lotação do servidor na unidade.</p>			
Polaridade	↑ Quanto maior, melhor.			
Metas estabelecidas	2020	2021	2022	2023
	70%	70%	70%	70%

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



OE9 – Avaliar o desempenho individual de colaboradores e gestores	<p>✓ 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.</p>
--	--

INDICADOR nº 14: Índice de mensuração da competência comportamental dos colaboradores e gestores.

Objetivo estratégico	OE9 – 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	SELOG/COPED			
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.			
Metas estabelecidas	2020	2021	2022	2023
	70%	70%	70%	70%

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

INDICADOR nº 15: 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.			



TRE-PE

INDICADOR nº 15: Índice de satisfação do servidor com as ações do programa de qualidade de vida				
Quem mede	SEBEN/COPED			
Quem analisa	CEGEP			
Quando medir	Anualmente			
Onde medir	Plano de qualidade de vida			
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.			
Metas estabelecidas	2018	2019	2020	2021
	60%	Não aplicada	70%	Não aplicada