



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO

Nº de ordem: 06	ATA DE REUNIÃO	
REUNIÃO	Data: 18/03/2025	
	Hora: 9h00	
Nome/Unidade dos participantes		
Acácio Leite - Assessor-Chefe de Planejamento e Gestão Estratégica		
Isabela Landim Lessa - Assessora-Chefe da Presidência		
Antônio Nascimento - Secretário de Gestão de Pessoas		
Marcos Valério - Secretário Judiciário em exercício		
George Maciel - Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação		
Orson Lemos - Diretor Geral		
Roberta de Azevedo - Secretária de Contratações		
Robson Costa - Secretário de Orçamento, Finanças e Contabilidade		
Ruy Rattacaso - Secretário de Auditoria		
Teresa Lima - Secretária de Administração		
Veruska Schettini - Secretária da Corregedoria Regional Eleitoral		
Tópicos da reunião	Deliberações	
1 - Recomendação CNJ n. 40/2012 atualizada pela Recomendação CNJ n. 160/2024. Ampliação de escopo. Plano de ação para os casos de situações de emergência e estado de calamidade decretados pelo Poder competente. Aproveitamento, a critério de cada tribunal regional. SEI nº 0029410-45.2024.6.17.8000	Item adiado para o próximo COGEST	

2 - Custos com café em garrafas térmicas e em máquinas locadas. SEI nº 0018451-15.2024.6.17.8000	2.1 Considerando os custos de aquisição de máquinas de café locadas, comparativamente em relação à aquisição de café moído para disponibilização em garrafas térmicas, dados estes constantes do SEI 0018451-15.2024.6.17.8000, o COGEST realizou as seguintes deliberações: - Serão contratadas máquinas de café com grãos; - As Unidades que receberem máquinas com grão terão cortado o fornecimento de café em pó servido em garrafas térmicas; - O café deverá ser utilizado para uso interno dos servidores e visitantes na Sede do TRE.
3 - Reestruturação do organograma do tribunal e necessidade de notificação à STIC para criação das unidades nos sistemas locais.	3.1 A partir das ponderações realizadas pela STIC acerca dos impactos de mudanças organizacionais nas questões de configuração e disponibilização de acesso aos sistemas informatizados, e da necessidade de haver informação tempestiva para que as providências técnicas sejam adequadamente encaminhadas, o COGEST realizou a seguinte deliberação: - Todas as vezes em que houver mudanças de estrutura, a DG irá consolidar informações pertinentes e encaminhar aos setores impactados, como SGP, SA e STIC.
4 - Definição da unidade gestora e dos procedimentos para inclusão de evidências do TRE-PE no sistema Integra, implantado pelo CNJ. SEI nº 0031013-29.2024.6.17.8300	Item adiado até ulterior deliberação
5 - Cronograma de chamamentos públicos TRE-PE - adequação de imóveis. SEI nº 0019953-86.2024.6.17.8000	Item adiado para o próximo COGEST

6 - Plano de ação voltado ao enfrentamento de calamidades e desastres ambientais. SEI nº 0012635-30.2021.6.17.8300	Item adiado para o próximo COGEST
7 - Ranking da Transparência do CNJ. SEI nº 0013144-85.2021.6.17.8000	Item adiado para o próximo COGEST
8 - IN 68 - competências prioritizadas para capacitação.	8.1 Submetidas pela SGP o seguinte rol de competências gerenciais para priorização do COGEST quanto à capacitação de gestores, em ordem de relevância: - Liderança - Gestão de conflitos - Saber delegar - Comunicação - Relacionamento interpessoal 8.2 Como deliberações deste tópico, o COGEST ratificou as seguintes sugestões da SGP: - contratação de curso a distância de liderança, incluindo tópicos relacionados à gestão de conflitos - contratação de curso de inteligência artificial. 8.3 A apresentação que subsidiou as decisões ratificadas neste tópico encontra-se anexada a esta ata. 8.4 A STIC destacou que foi publicada a Resolução CNJ 615/2024, que deverá ser considerada, no momento da elaboração da contratação de curso de inteligência artificial, juntamente com a opinião técnica da STIC.

9 - Monitoramento das causas das movimentações de servidores. SEI nº 0024900- 86.2024.6.17.8000	9.1 Apresentado pela SGP o relatório com respostas de gestores e servidores relativo às causas de movimentação de servidores. 9.2 Foram destacadas pela SGP, como ações permanentes ligadas à temática, a necessidade de promover programas de preparação para aposentadoria, bem como otimizar a gestão do conhecimento nas Unidades, para mitigar riscos de descontinuidade por conta da aposentadoria de servidores que possuam grande conhecimento.																								
10 - Relatório de Ocupações Críticas. SEI nº 0004126- 98.2025.6.17.8000	10.1 Apresentado pela SGP o relatório anexado contendo as ocupações críticas por Unidade, referentes ao ano de 2024. 10.2 Com a finalidade de destacar a evolução dos percentuais anualmente, foi mostrado o seguinte gráfico comparativo em relação às ocupações críticas levantadas em 2023 (quanto menor o percentual, melhor): COMPARATIVO 2023 x 2024 <table><thead><tr><th>Unidade</th><th>2023</th><th>2024</th></tr></thead><tbody><tr><td>UNID. CONTRAT</td><td>29,13%</td><td>26,00%</td></tr><tr><td>SA</td><td>34,70%</td><td>30,00%</td></tr><tr><td>SAU</td><td>55,70%</td><td>53,00%</td></tr><tr><td>SJ</td><td>28,30%</td><td>15,00%</td></tr><tr><td>SOF</td><td>32,80%</td><td>40,00%</td></tr><tr><td>STIC</td><td>32,50%</td><td>32,00%</td></tr><tr><td>SGP</td><td>20,00%</td><td>46,00%</td></tr></tbody></table> 10.3 A DG sugeriu que a SCRE seja mostrada no relatório em pauta, o que será providenciado pela SGP.	Unidade	2023	2024	UNID. CONTRAT	29,13%	26,00%	SA	34,70%	30,00%	SAU	55,70%	53,00%	SJ	28,30%	15,00%	SOF	32,80%	40,00%	STIC	32,50%	32,00%	SGP	20,00%	46,00%
Unidade	2023	2024																							
UNID. CONTRAT	29,13%	26,00%																							
SA	34,70%	30,00%																							
SAU	55,70%	53,00%																							
SJ	28,30%	15,00%																							
SOF	32,80%	40,00%																							
STIC	32,50%	32,00%																							
SGP	20,00%	46,00%																							
11 - TCA - ressarcimento ao erário. SEI nº 0011959- 07.2024.6.17.8000	Item adiado para o próximo COGEST																								

12 - Acréscimo de valor no PCA 2025 referente à Aquisição de switches gerenciáveis de 48 portas, com serviços de suporte 24x5 e garantia de hardware, e aquisição de transceiver. SEI nº 0027537-10.2024.6.17.8000	Justificativa: A presente aquisição objetiva a substituição de todos os switches obsoletos existentes no Data Center backup e no prédio da Rui Barbosa. Os novos switches a serem adquiridos precisam ser conectados por equipamentos específicos, por isso torna-se necessária, também, a aquisição de transceivers. Obs.: Os equipamentos serão adquiridos por meio de adesão à ARP do TRE-AP (2884827 (itens 04 e 10) , os quais estão acima do valor previsto no PCA, mas abaixo dos valores estimados quando da elaboração do ETP. As quantidades correspondem ao que é necessário para a instalação dos novos switches que substituirão os obsoletos, conforme tabela inserida no formulário 2884829. O valor previsto no PCA 2025 é de R\$ 313.200,00.	
	Valor do acréscimo	Validação
	R\$ 113.393,93	Após deliberações, foi aprovado o acréscimo de valor da despesa no PCA. O Diretor Geral autorizará, por meio de despacho no próprio SEI da solicitação, o acréscimo requerido.



Documento assinado eletronicamente por **MANOEL ACÁCIO LEITE NETO, Assessor(a) Chefe**, em 19/03/2025, às 10:48, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MARIA TERESA DE LIMA, Secretário(a)**, em 19/03/2025, às 13:22, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ANTÔNIO JOSÉ DO NASCIMENTO, Secretário(a)**, em 19/03/2025, às 13:43, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **RUY GUSTAVO RATTACASO DE ARAUJO, Secretário(a)**, em 19/03/2025, às 14:18, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS VALÉRIO GOMES DA SILVA, Coordenador(a)**, em 24/03/2025, às 12:17, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ROBSON COSTA RODRIGUES, Secretário(a)**, em 24/03/2025, às 12:55, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **GEORGE CAVALCANTI MACIEL FILHO, Secretário(a)**, em 26/03/2025, às 13:10, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ROBERTA KARINE DE AZEVEDO, Secretário(a)**, em 27/03/2025, às 09:50, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ALDA ISABELA SARAIVA LANDIM LESSA, Assessor(a) Chefe**, em 07/04/2025, às 09:43, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **VERUSKA MÉLO SCHETTINI DE OLIVEIRA, Secretário(a)**, em 22/04/2025, às 16:49, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ORSON SANTIAGO LEMOS, Diretor(a) Geral**, em 09/05/2025, às 16:11, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

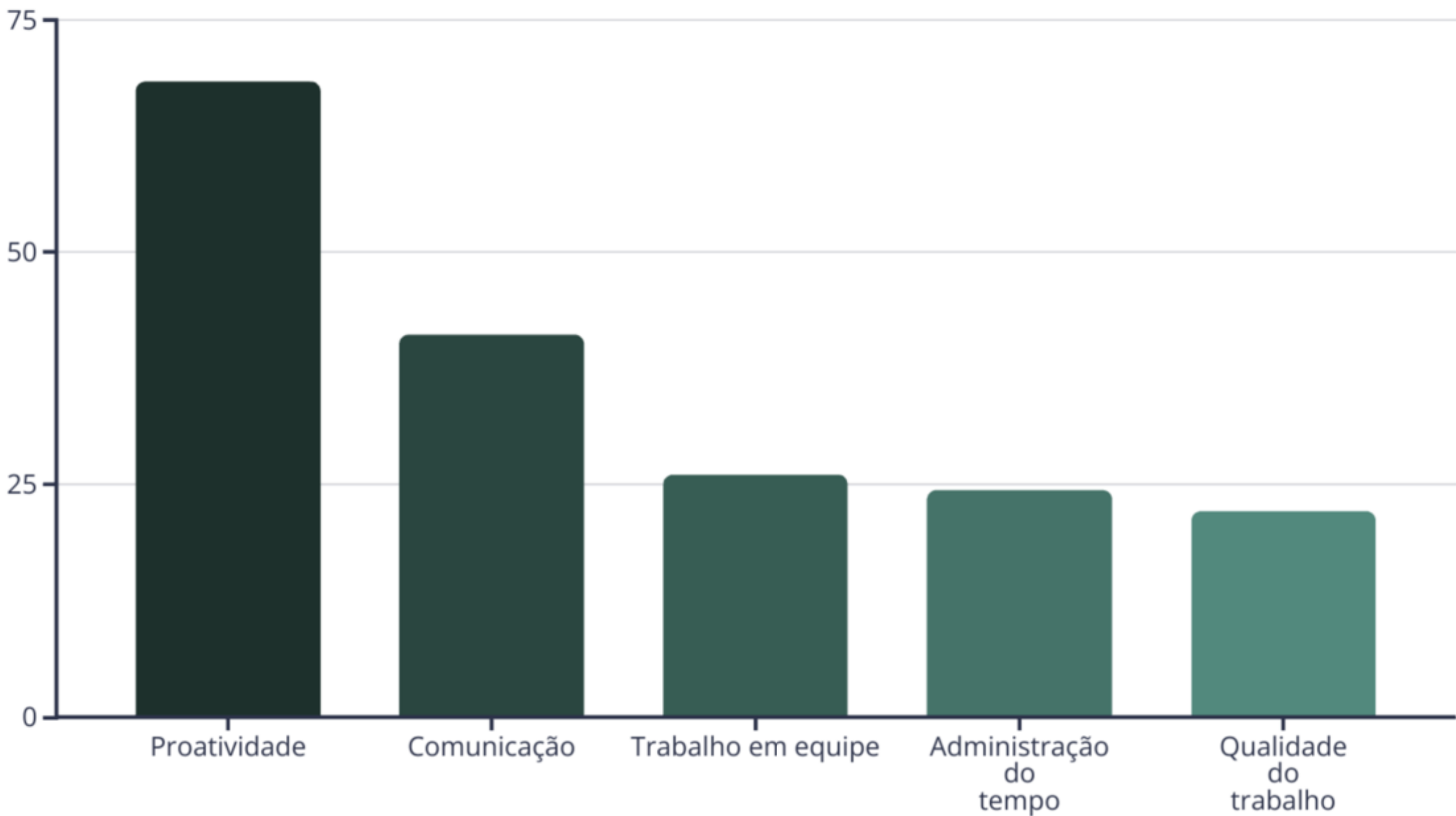


A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.tre-pe.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **2888221** e o código CRC **2029FE4E**.

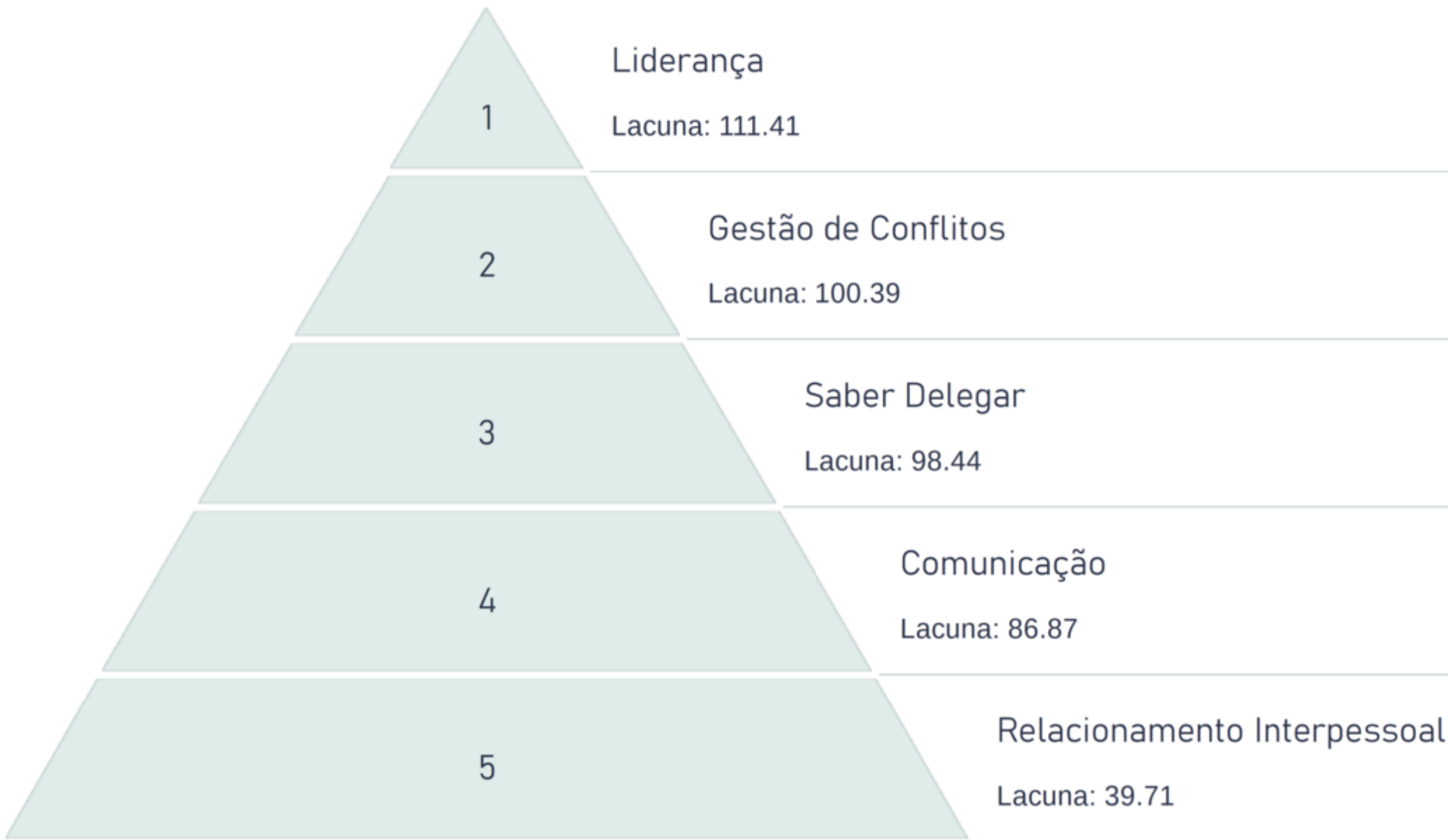
Competências Priorizadas para Capacitação 2025



Competências Priorizadas - Servidores



Competências Priorizadas - Gestores



Soluções de Capacitação para Gestores

Com base nas lacunas de competências identificadas, propomos duas soluções estratégicas de capacitação:

Curso EAD em Liderança

Desenvolvemos um programa flexível e acessível focado nas principais competências gerenciais:

- Abordagem prática das maiores lacunas identificadas
- Foco em liderança e gestão de conflitos
- Disponível imediatamente no catálogo atual

Curso Especializado em IA

Preparação completa para a era digital com foco em

- Fundamentos práticos de IA para gestão
- Liderança de projetos inovadores
- Aplicações práticas em nossas atividades

A combinação dessas duas soluções permitirá desenvolver tanto as competências comportamentais quanto as técnicas necessárias para a gestão moderna e eficiente.

Relatório de Monitoramento das Movimentações de Servidores

TRE-PE 2024

Metodologia da Pesquisa

Elaboração de Questionários

Foram criados dois questionários: um para o servidor movimentado/desligado e outro para a chefia imediata.

Coleta de Dados

Os questionários foram enviados por e-mail, contendo questões objetivas e subjetivas para identificar as causas das movimentações e desligamentos.

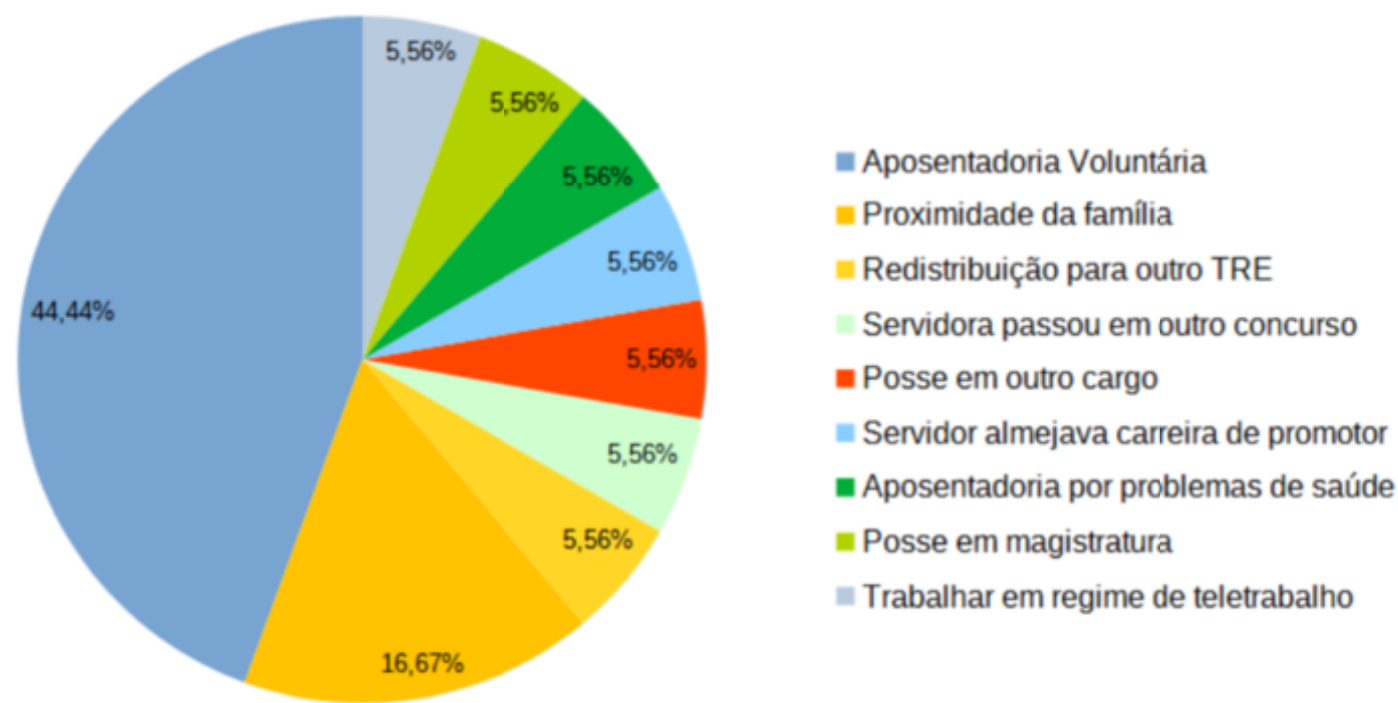
Análise das Respostas

As respostas foram compiladas e analisadas para identificar padrões e tendências nas movimentações e desligamentos.



Resultados Alcançados

Causas de Movimentação /Deslocamento - Quantitativo de Resposta dos Gestores



Foram enviados questionários a 25 servidores e obtidas 34 respostas de gestores e/ou servidores. As principais causas de movimentação foram: vacância por posse em outro cargo e redistribuição para ficar mais próximo da família e aposentadorias voluntárias. Não houve concurso de remoção em 2024.



Análise Crítica dos Resultados

1 Fatores Não Mencionados

Nenhum entrevistado citou problemas com estrutura, chefias, capacitações ou equipamentos de TI como motivo para movimentação/desligamento.

2 Principais Motivos

As causas predominantes foram aposentadorias voluntárias, redistribuições para proximidade familiar e vacâncias por posse em outro cargo.

3 Repasse de Conhecimento

A maioria dos servidores necessita de realizar repasse de conhecimento antes da movimentação/desligamento.

Respostas dos Gestores

1

Aposentadorias Voluntárias

8 casos relatados, sendo a causa mais frequente de movimentação/desligamento segundo os gestores.

2

Proximidade da Família

3 casos de redistribuição para ficar mais próximo da família.

3

Outros Motivos

Incluem posse em outro cargo, carreira de promotor, problemas de saúde e regime de teletrabalho.





Respostas dos Servidores

1

Aposentadorias

Motivos incluem tempo de serviço, idade, problemas de saúde e conclusão de ciclo profissional.

2

Proximidade Familiar

Vários casos de redistribuição para ficar próximo à família ou cônjuge.

3

Novas Oportunidades

Alguns servidores relataram vacância por nomeação em outros cargos públicos.

Conclusões e Próximos Passos

Tendências Identificadas

As principais causas de movimentação/desligamento estão relacionadas a fatores pessoais e profissionais, como aposentadorias e proximidade familiar.

Ações Recomendadas

Desenvolver programas de preparação para aposentadoria e fomentar a gestão do conhecimento

Monitoramento Contínuo

Manter o processo de coleta e análise de dados para identificar tendências a longo prazo e ajustar estratégias de retenção de talentos.





PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

RELATÓRIO FINAL DE ATIVIDADES

PROCESSO DE IDENTIFICAÇÃO DE OCUPAÇÕES CRÍTICAS

Recife, fevereiro de 2025

1. Justificativa

A implementação do Processo de Identificação de Ocupações Críticas no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco materializou-se no exercício 2019, a partir da elaboração de estudos e ferramentas concebidas por Servidores do TRE/MG, TRE/MS, TRE/PE, TRE/PI, TRE/SE e TRE/SC, fruto do debate e das necessidades evidenciadas no evento “Desenvolve JE” ocorrido em 2018, no Estado do Pará, cuja finalidade foi estabelecer um fórum permanente de compartilhamento de práticas, soluções e plataformas digitais na área de educação e desenvolvimento de servidores.

O Grupo em referência criou o “Guia para Redução de Ocupações Críticas”, que em sua composição apresenta o escopo do Processo de Trabalho, os conceitos abordados no contexto do Projeto, as ferramentas a serem aplicadas na coleta de dados e os resultados que serão obtidos pelo Órgão quando da implantação deste instrumento de Gestão do Conhecimento.

Com a definição de que o Processo de Identificação de Ocupações Críticas seria incluído no Plano Diretor de Gestão de Pessoas no ano de 2019, o TRE/PE publicou a Portaria nº 309, de 4 de abril de 2019, que dispõe sobre a identificação e a redução das ocupações críticas no âmbito do Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco, pautando-se na Resolução nº 240, de 9 de setembro de 2016, do Conselho Nacional de Justiça e no Levantamento de Governança e Gestão de Pessoas do Tribunal de Contas da União.

2. Objetivo

A identificação de ocupações críticas tem como finalidade detectar a existência de competências atribuídas a determinada unidade administrativa, que atualmente seja(m) executada(s) por um único colaborador, e que na ausência deste acarrete em prejuízo para o setor em face da impossibilidade de desenvolvimento daquela atividade por outro servidor devidamente capacitado no âmbito daquela unidade, num determinado período de tempo.

Este processo surge então como ferramenta para o Gestor da Unidade identificar, dentro do cenário atual de seu respectivo setor, qual o nível de conhecimento e capacidade existentes dos colaboradores para com as competências de responsabilidade da Unidade.

Partindo-se deste aspecto, depreende-se portanto que a identificação de ocupações críticas figura como proposta integradora e complementar ao processo de gestão por competências, porquanto compartilham critérios que se assemelham no modo de avaliar as habilidades técnicas do Servidor da Unidade.

O processo pretende trazer para o Gestor da Seção uma reflexão mais precisa do atual cenário de sua unidade quanto ao nível de criticidade na relação servidor e sua capacidade de conhecer e saber executar determinada competência, assim como na análise e verificação da necessidade de aptidão deste para exercer outras atribuições que atualmente não figuram como responsabilidade sua.

Desta forma, este recurso servirá de auxílio para o Gestor como dado histórico, colaborando na construção de planos de ação destinados a mitigar as ocupações críticas na sua unidade, decorrentes da necessidade de capacitação/desenvolvimento dos servidores, ou ainda, em face de eventuais desligamentos/movimentações voluntárias, como aposentadorias e remoções por exemplo.

3. Cronograma e Unidades mapeadas

O cronograma do exercício de 2024, destinado a identificação/revisão das ocupações críticas, foi elaborado de acordo com as datas definidas para o desenvolvimento das atividades do processo de gestão por competências, posto que as matérias tratadas em ambas as propostas correlacionam-se, ou seja, uma temática foi abordada em conjunto com a outra em uma única reunião.

Os processos de mapeamento/revisão das competências e identificação das ocupações críticas ocorreram durante os meses de agosto e dezembro de 2024. Conforme definições estabelecidas no Plano Diretor de Gestão de Pessoas para o exercício 2024, a Secretaria de Gestão de Pessoas, a Secretaria de Orçamento e Finanças, a Secretaria Judiciária, a Secretaria de Auditoria, a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação, as unidades gestoras de contratos, a Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica, a Assessoria de Editais e Contratos, a Assessoria Jurídica da Diretoria Geral e a Comissão Permanente de Licitação foram abrangidas pelo processo de revisão das ocupações críticas.

4. Metodologia

a) Formulário – Matriz de Versatilidade

A Seção de Desenvolvimento Organizacional e Capacitação (SEDOC) encaminhou a todas as unidades que participaram do processo de revisão das competências e de identificação das ocupações críticas, um processo SEI com o objetivo de analisar a necessidade de revisão do Mapa de Competências de cada unidade e manifestação acerca da necessidade de revisá-lo.

Após elaboração do novo mapa de competências das unidades, a SEDOC encaminhou processo SEI e e-mail, com todas informações acerca das atividades pertinentes a apresentação do Formulário “Matriz de Versatilidade” desenvolvidas nas Unidades que consistiam nas seguintes etapas/orientações:

I. Apresentação à Unidade do Formulário denominado “MATRIZ DE VERSATILIDADE”, cujo preenchimento é exclusivo do Gestor da Seção/Gabinete/Assessoria.

II. Quanto ao Formulário, no campo “Competências”, orientação de que o mesmo deverá ser preenchido com cada uma das competências que foram descritas no Formulário de Diagnóstico de competências. Ressaltando-se que os servidores pertencentes a Unidade, incluso o gestor da mesma serão avaliados.

III. Nos campos em branco do Formulário, entre as células nomeadas “Servidores” e “Competências”, necessário o preenchimento da percepção do Gestor no que se refere ao nível de capacidade do Servidor/Gestor de desenvolver plenamente determinado tipo de competência. Os níveis de competência a serem preenchidos nos seguintes campos:

- **NA – Não se aplica:** Servidor que para a competência elencada não é necessário o conhecimento e consequente execução do mesmo para este tipo de atividade.

- **AC – A capacitar:** Servidor/Gestor que não possui conhecimento/capacidade necessária para exercer determinado tipo de competência, sendo necessária a capacitação do mesmo.
- **EC – Em capacitação:** Servidor/Gestor que atualmente encontra-se em fase de desenvolvimento para tornar-se apto a realizar determinado tipo de competência, seja por meio de disseminação de conhecimento por parte de outro colaborador, seja por meio de cursos de capacitação.
- **C – Capacitado:** Servidor/Gestor que possui conhecimento e capacidade de execução sobre determinado tipo de competência/atividade;
- **I – Instrutor:** capacidade de domínio que o Servidor/Gestor possui de transmitir/disseminar o conhecimento e execução de determinada competência para outro colaborador, capacitando-o para realizar aquela atividade em específico.

IV. Preenchidos todos os campos concernentes a cada um dos servidores da Unidade, quanto a capacidade para cada uma das competências elencadas, o Formulário então possibilitará a visualização da conjuntura atual daquela Seção, indicando se para cada uma das competências executadas pela Unidade há a identificação de ocupações críticas, ou seja, se existe somente um colaborador que possui a capacidade necessária para exercer determinada competência e, que, diante de eventual ausência do mesmo, a tarefa por ele executada encontra-se comprometida, uma vez que não há outro Servidor capaz de realizá-la.

V. O formulário é então enviado ao Gestor da Unidade, a quem será concedido prazo para que o mesmo preencha os dados necessários referentes ao nível de capacidade dos Servidores para a execução das competências delineadas no Formulário.

Todos os dados colhidos são analisados para fins de construção do Plano Anual de Capacitação, além de auxiliarem o Gestor na tomada de decisões a médio/longo prazo no desenvolvimento técnico dos Servidores.

5. Resultados alcançados

A estrutura da ferramenta de identificação de ocupações críticas tem como escopo fomentar as decisões que serão refletidas pelos Gestores na busca pela adequação das atividades atribuídas à Unidade de acordo com sua força de trabalho atual, através da compreensão de que o servidor da área afetada pela criticidade deverá ser desenvolvido por meio dos cursos ofertados pelo Plano Anual de Capacitação, pela disseminação de conhecimento entre os colegas de trabalho já capacitados ou ainda pelo autodesenvolvimento.

O projeto de identificação de ocupações críticas é um processo de trabalho contínuo, que teve sua implantação efetivada no TRE/PE entre os meses de abril e outubro do ano de 2019.

Avaliando as informações coletadas com os resultados obtidos, almeja-se a reflexão de cada um dos Gestores para com a compreensão da necessidade de disseminação da gestão do conhecimento, buscando-se ampliar a esfera de capacidade de execução de competências entre os Servidores da Unidade.

6. Análise crítica

Após a implementação do trabalho com o uso do Formulário de Matriz de Versatilidade observou-se a identificação de ocupações críticas em todas as Unidades mapeadas.

Dentre as Secretarias contempladas neste Processo, das 67 unidades/gabinetes mapeados, 18 apresentaram percentual igual ou superior a 50% de ocupações críticas, das quais 6 apresentaram 100% de ocupação crítica. A SAU foi a Secretaria que apresentou o maior percentual de ocupações críticas dentre as secretarias mapeadas (52,63%). A Secretaria que apresentou o menor índice de ocupação crítica em 2024 e que conseguiu um maior percentual de redução no índice, quando comparada com 2023, foi SJ, que apresentou um índice de 15,32% e uma redução de 14 pontos percentuais, quando comparada com 2023.

No que tange às unidades de contratação e funções chave de contratação, merecem destaque a ASCAI, SEENG e SEMAN que apresentaram 100%, 92,31%, 92,31% de ocupações críticas, respectivamente.

No total das unidades que participaram do processo, foram 835 competências mapeadas das quais 276 foram identificadas como ocupação crítica, o que representa 33,05% do total das competências. Em 2023, 31,87% das competências mapeadas foram identificadas como ocupações críticas (819 competências com 261 identificadas com ocupação crítica).

Examinando-se os números apresentados, tem-se três panoramas: um envolve o volume de servidores aposentados, e os servidores que foram movimentados num passado recente (remoção, redistribuição, exoneração, vacância, etc.); o outro aspecto diz respeito a distribuição de atribuições entre os Servidores, no âmbito da Unidade em que estão lotados; a última condicionante refere-se a dificuldade de provimento de vagas na medida crescente da necessidade do Órgão.

Na primeira perspectiva, o Servidor que se aposenta, via de regra detém um considerável conhecimento sobre as atividades que deixará de executar quando da sua aposentadoria, ocasionalmente sendo o único capacitado para tanto. A sua ausência trará impacto para a força de trabalho do setor e quando registrada a eventual impossibilidade de a Administração recompor aquela lacuna, a ocupação tida como crítica tomará uma nova e maior proporção.

A outra conjuntura que está diretamente relacionada a redução da força de trabalho de um determinado setor relaciona-se nesta condição com a perda do Servidor capacitado que está sendo movimentado. Há aqui também a dificuldade de reposição, porquanto o colaborador movimentado demanda a necessidade de recomposição da lotação da unidade com outro Servidor com um perfil de conhecimento razoavelmente compatível com as atribuições que exercerá, e que o tempo dispendido com seu desenvolvimento técnico seja o menor possível.

Deste modo, para fins de compreensão das razões deste cenário, o TRE/PE implementou a entrevista de desligamento e movimentação voluntária de servidores, cujo objetivo é adotar medidas que mitiguem sua ocorrência por meio de melhorias institucionais.

Quanto a racionalização da distribuição de competências, este fundamento apresenta-se como a finalidade basilar do processo de identificação de ocupações críticas, considerando-se que se trata da medida mais tangível na esfera das dificuldades enfrentadas pelo Órgão e seus Gestores quanto a reestruturação da força de trabalho.

A alternativa mais exequível a curto/médio prazo sustenta-se na reorganização das Unidades, no desenvolvimento dos Servidores e na formação cada vez mais multifuncional destes, para que as atividades desempenhadas por eles na organização, fortaleçam e otimizem os serviços prestados pelo Tribunal Regional Eleitoral de Pernambuco à sociedade.

7. Dados estatísticos

Ocupações críticas por Secretária

Secretaria de Gestão de Pessoas			
Unidade	Qtde de Competências Mapeadas	Qtde de Ocupações Críticas Identificadas	% de Ocupações Críticas
GAB	12	4	33%
SELOG/COEDE	12	4	33%
SEBEN/COEDE	15	11	73%
SEDOC/COEDE	9	0	0%
NUGOP	13	7	53%
SEPLASA/CAS	13	5	38%
SELEPE/COPEs	15	15	100%
SEMARE/COPEs	13	1	8%
TOTAL SGP	102	47	46%

Secretaria de Orçamento, Finanças e Contabilidade			
Unidade	Qtde de Competências Mapeadas	Qtde de Ocupações Críticas Identificadas	% de Ocupações Críticas
GAB	10	10	100%
NUAC	11	5	45%
SECONF/COFINC	4	0	0%
SECONT/COFINC	11	8	73%
SEEXFIN/COFINC	14	4	29%
SEPROGFIN/COFINC	17	9	53%
SEGOC/COR	8	6	75%
SEPLANO/COR	22	7	32%
SEPOR/COR	13	0	0%
SEOR/COR	11	0	0%
TOTAL SOF	121	49	40%

Secretaria Judiciária			
Unidade	Qtde de Competências Mapeadas	Qtde de Ocupações Críticas Identificadas	% de Ocupações Crítica
GAB	12	6	50%
NUGSJ	14	1	7%
SEASP/COASES	11	1	9%
SEPROC/COASES	13	0	0%
SEAGED/COJUD	20	7	35%
SEJUR/COJUD	11	0	0%
SELEG/COJUD	8	0	0%
SECAP/CRIP	9	0	0%
SEREP/CRIP	13	2	15%
TOTAL SJ	111	17	15%

Secretaria de Auditoria			
Unidade	Qtde de Competências Mapeadas	Qtde de Ocupações Críticas Identificadas	% de Ocupações Críticas
GAB	13	13	100%
SEAUC/COAUC	15	12	80%
SECOE/COAUC	13	1	8%
SECOP/COAUC	13	1	8%
SEACO/COAUD	6	2	33%
SEAPE/COAUD	9	8	89%
SEAGE/COAUD	7	3	43%
TOTAL SAU	76	40	53%

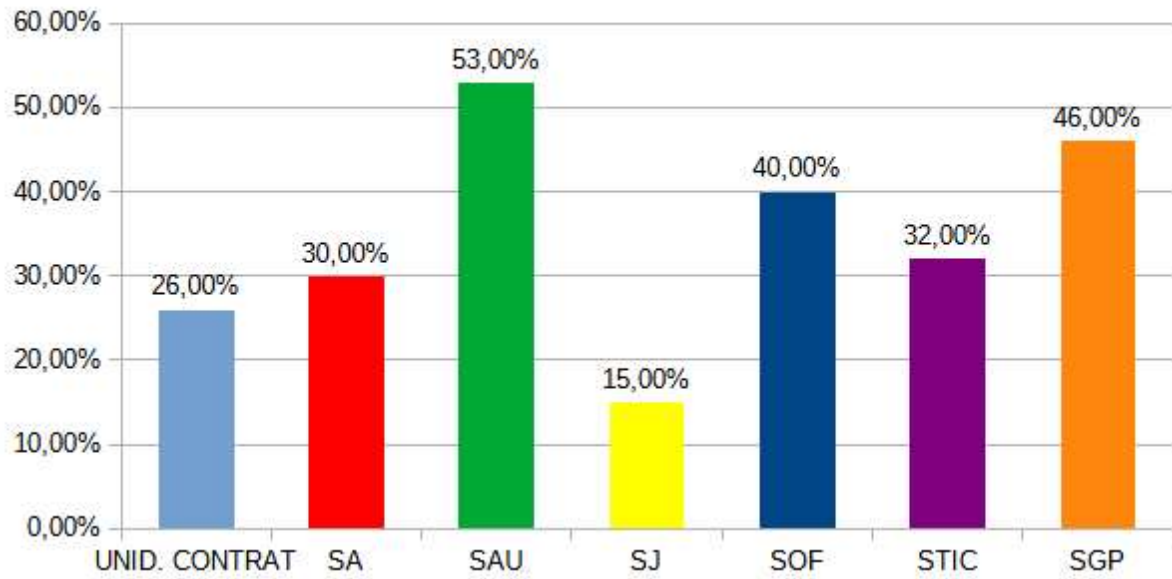
ASPLAN			
Unidade	Qtde de Competências Mapeadas	Qtde de Ocupações Críticas Identificadas	% de Ocupações Críticas
ASPLAN	16	1	6%

Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação			
Unidade	Qtde de Competências Mapeadas	Qtde de Ocupações Críticas Identificadas	% de Ocupações Críticas
GAB	6	2	33%
ASCITIC	6	6	100%
SEGUE/COGETIC	12	0	0%
SEGORTIC/COGETIC	10	3	30%
SEPLANTIC/COGETIC	13	7	54%
SEGCIBER/COSINF	6	6	100%
SENIC/COSINF	12	11	92%
SERCO/COSINF	13	3	23%
SEMIC/COSINF	11	0	0%
SEDESENV/COSIS	13	1	8%
SEDIA/COSIS	9	3	33%
SESEL/COSIS	17	5	29%
SEAUTIC/COSERV	14	0	0%
SEIPE/COSERV	7	3	43%
SEOS/COSERV	8	0	0%
TOTAL STIC	157	50	32%

Unidades Gestoras de Contrato – Secretaria de Administração			
Unidade	Qtde de Competências Mapeadas	Qtde de Ocupações Críticas Identificadas	% de Ocupações Críticas
SEAL	25	5	20%
SEARQ	11	2	18%
SECOM	20	3	15%
SEENG	13	12	92%
SEEXP	10	2	20%
SEMAN	13	12	92%
SESAO	23	6	26%
SESEC	11	3	27%
SETRANS	19	1	5%
NULIC	11	1	70%
TOTAL SA	156	47	30%

Demais unidades de contratação			
AGS	11	3	27%
ASCOM	15	3	20%
ASCAI	11	11	100%
ASSEG	11	0	0%
EJE	27	6	22%
ASJUR	12	0	0%
ASSEC	9	2	22%
TOTAL DEMAIS UNID. DE CONTRATAÇÃO	96	25	26%

Identificação Ocupações Críticas



COMPARATIVO 2023 x 2024

