



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

---

## **Planejamento Estratégico da Secretaria de Gestão de Pessoas 2017-2020**

Florianópolis, 10 de janeiro de 2018.



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

---

## **Apresentação**

Planejar é uma atividade relativa ao estabelecimento de objetivos e ações, incluindo análise da situação atual da organização, a previsão de eventos, a determinação das atividades, a escolha de estratégias corporativas e alocação de recursos necessários.

Planejar estrategicamente significa usar os recursos disponíveis de forma eficiente, aumentando a produtividade do servidor e da instituição. Significa indicar o caminho que a organização irá seguir no intuito de alcançar seus objetivos. É justamente no planejamento estratégico que a organização definirá aonde quer chegar e o caminho que seguirá para alcançar a missão institucional. Assim, poderá analisar todas as variáveis e optar pelo caminho que trará os melhores resultados.

A área de Gestão de Pessoas é parte estratégica das organizações e, como tal, também precisa planejar suas ações de forma a contribuir na efetivação da estratégia da instituição e na realização da sua visão. A Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, atribui como uma de suas finalidades contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos do Poder Judiciário e para a realização da Justiça estabelecendo como diretiva (art. 4º) que o plano estratégico de gestão de pessoas deve estar alinhado ao planejamento estratégico nacional do Poder Judiciário e institucional do órgão. Dessa forma, o presente plano alinha-se à estratégia institucional estabelecida na Resolução TRESA n. 7.935, de 16 de dezembro de 2015, especialmente para o alcance do objetivo estratégico: aperfeiçoamento da gestão de pessoas.

A melhoria da gestão de pessoas é um dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Judiciário 2020 (Resolução CNJ nº 198, de 1º de julho de 2014). Tendo em vista a necessidade de adequar o modelo de gestão de pessoas frente às exigências da sociedade atual, às transformações das relações de trabalho e aos avanços da tecnologia da informação e da comunicação, há que se direcionar as ações da Secretaria da Gestão de Pessoas para que atuem em consonância às diretrizes nacionais. As pessoas são em grande parte responsáveis pelos objetivos alcançados pela instituição. O Planejamento Estratégico da Secretaria de Gestão de Pessoas visa contribuir para um melhor desempenho da Justiça Eleitoral Catarinense, atingindo os objetivos organizacionais, somando esforços individuais e coletivos para prestar um serviço de excelência ao público interno e externo da Justiça Eleitoral.



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

---

### **Base Estratégica**

## **Missão:**

**P**romover o desenvolvimento organizacional e profissional para prestar serviço de excelência nas atividades da Justiça Eleitoral.

## **Visão de futuro:**

**S**er reconhecida no âmbito organizacional como unidade que exerce de forma plena e eficiente a governança e gestão de pessoas na Justiça Eleitoral.



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

---

## Valores:

### ▶ Comprometimento

Atuar com dedicação, empenho e envolvimento nas atividades.

### ▶ Transparência

Assegurar gestão transparente, garantindo o acesso às informações, ações e decisões de gestão de pessoas.

### ▶ Credibilidade

Garantir a confiabilidade das ações e decisões relativas à gestão de pessoas.

### ▶ Acolhimento

Dar atenção e tratar as demandas do servidor.

### ▶ Celeridade

Executar as atribuições com rapidez, garantindo a qualidade desejada.

### ▶ Respeito

Seguir as normas e valorizar as pessoas.

### ▶ Inovação

Estimular a criatividade e a busca de soluções diferenciadas.

### ▶ Cooperação

Compartilhar experiências, conhecimentos e estimular a colaboração participativa.

### ▶ Reconhecimento

Valorizar o bom desempenho e trabalho inovador do servidor.



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

## MAPA ESTRATÉGICO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SANTA CATARINA

### Missão:

Promover o desenvolvimento organizacional e profissional para prestar serviço de excelência nas atividades da Justiça Eleitoral

### Visão de futuro:

Ser reconhecida no âmbito organizacional como unidade que exerce de forma plena e eficiente a governança e gestão de pessoas na Justiça Eleitoral.

#### Valores

Comprometimento    Transparência  
Celeridade            Respeito  
Reconhecimento

#### Resultado Institucional

Fortalecimento da governança  
e da gestão de pessoas

#### Valores

Credibilidade        Acolhimento  
Inovação              Cooperação

#### Pessoas

Valorização, reconhecimento e  
integração dos servidores

Promoção da saúde e da qualidade  
de vida no trabalho

Promoção da qualificação e do  
conhecimento organizacional

#### Processos Internos

Aperfeiçoamento da seleção, do  
ingresso, do egresso e da adequação  
da força de trabalho

Aprimoramento dos processos de trabalho,  
dos registros funcionais e da gestão de  
benefícios

Desenvolvimento das competências e  
da gestão do desempenho

#### Recursos

Aprimoramento da gestão dos recursos  
orçamentários



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

## Detalhamento dos Objetivos Estratégicos

**Perspectiva:** Resultado Institucional

**Objetivo Estratégico:** OE1 – Fortalecimento da governança e da gestão de pessoas

**Descrição:** Implementar mecanismos de planejamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir a realização da missão e dos valores institucionais com ética, eficiência e efetividade.

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE1.1 - Índice de maturidade em governança em gestão de pessoas</b>			
<b>O que mede:</b>	O atendimento às boas práticas de governança e gestão de pessoas no TRES.			
<b>Para que mede:</b>	Conhecer e avaliar o estágio de maturidade da governança em gestão de pessoas sob a ótica do Tribunal de Contas da União no TRES, com intuito de implementar iniciativas voltadas a evoluí-lo.			
<b>Quem mede:</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas.			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Fórmula: Resultado do IMGGP x 100 IMGGP – Índice de Maturidade de Governança em Gestão de Pessoas. Verificação de atendimento aos itens de governança e gestão de pessoas constantes no levantamento de governança e gestão de pessoas realizado pelo TCU, adaptado em planilha eletrônica pelo TRES.			
<b>Onde mede:</b>	Planilha eletrônica adaptada pelo TRES.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Alcançar pelo menos 65% no índice de maturidade em governança em gestão de pessoas até 2020.</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b> <b>2020</b>
	59%	61%	63%	<b>65%</b>



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE1.2 - Índice de iniciativas estratégicas implementadas em gestão de pessoas</b>			
<b>O que mede:</b>	Mede o índice percentual resultante do número de iniciativas estratégicas implementadas pela SGP em relação às previstas em seu planejamento estratégico.			
<b>Para que mede:</b>	Fortalecer a gestão estratégica, contribuindo para o alcance dos objetivos do planejamento estratégico da Secretaria de Gestão de Pessoas.			
<b>Quem mede:</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas.			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Fórmula: $IED/IEP \times 100$ IED – Número de iniciativas estratégicas desenvolvidas no período; IEP – número total de iniciativas estratégicas previstas no Planejamento Estratégico da SPG.			
<b>Onde mede:</b>	Planilha eletrônica adaptada pelo TRESA.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Alcançar pelo menos 75% no índice de iniciativas estratégicas em gestão de pessoas implementadas até 2020.</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b>
	30%	45%	60%	<b>2020</b>
				<b>75%</b>



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

<b>Perspectiva:</b>	Pessoas
<b>Objetivo Estratégico:</b>	<b>OE2 – Valorização, reconhecimento e integração dos servidores</b>
<b>Descrição:</b>	Promover ações de forma integrada e contínua no ambiente de trabalho, favorecendo a melhoria das relações entre os servidores para garantir a qualidade e a efetividade dos serviços prestados e o aumento de desempenho institucional.

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE2.1 - Número de ações voltadas à valorização, reconhecimento e integração dos servidores</b>			
<b>O que mede:</b>	O número total de ações voltadas à valorização, reconhecimento e integração dos servidores no período.			
<b>Para que mede:</b>	Promover a valorização, o reconhecimento e a integração dos servidores.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional e Coordenadoria de Pessoal.			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Número de ações realizadas.			
<b>Onde mede:</b>	Registros da Secretaria de Gestão de Pessoas.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Realizar ao mínimo 5 ações por ano, atingindo como ideal 7 ações em ano não-eleitoral, voltadas à valorização, reconhecimento e integração dos servidores até 2020.</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b> <b>2020</b>
	5	5	7	<b>6</b>



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE2.2 - Índice do Clima Organizacional</b>			
<b>O que mede:</b>	O percentual de avaliações positivas dos servidores com a organização.			
<b>Para que mede:</b>	Realizar ações voltadas ao desenvolvimento e a valorização do servidor.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.			
<b>Quando mede:</b>	Bianualmente, em anos não eleitorais.			
<b>Como mede:</b>	Fórmula: $(AP/TA) \times 100$ AP – Avaliações Positivas; TA – Total de Avaliações na pesquisa do clima organizacional.			
<b>Onde mede:</b>	Formulário eletrônico aberto a todos os servidores sendo amostra razoável no mínimo de 50% dos servidores.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Elevar a satisfação dos servidores com a organização para 68% até 2019.</b>			
	Trajetória da meta			
				<b>Meta</b>
	2017	2018	2019	<b>2020</b>
60%	NM	68%	<b>NM</b>	



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

**Perspectiva:** Pessoas

**Objetivo Estratégico:** OE3 – Promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho

**Descrição:** Promover ações contínuas que visem à educação para a participação efetiva dos servidores na prevenção da doença e manutenção do estado de saúde, contribuindo, dessa forma, para a redução dos índices de absenteísmo e para o alcance de uma melhor qualidade de vida no trabalho.

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE3.1 - Índice de participação dos servidores em ações de qualidade de vida no trabalho</b>			
<b>O que mede:</b>	O percentual de servidores participantes das ações de qualidade de vida no trabalho em relação ao total de servidores.			
<b>Para que mede:</b>	Incentivar a participação dos servidores nas ações de qualidade de vida no trabalho.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional e Coordenadoria de Pessoal.			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Fórmula: $(\sum \text{Índice de qualidade de vida} / \text{n}^\circ \text{ de ações}) \times 100$ Sendo: Índice de qualidade = $\text{n}^\circ \text{ participantes} / \text{total público alvo}$ .			
<b>Onde mede:</b>	Formulário eletrônico Breve e relatórios de presença em eventos.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Alcançar pelo menos 35% no índice de participação dos servidores em ações de qualidade de vida no trabalho até 2020.</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b>
	20%	25%	30%	<b>2020</b>
				<b>35%</b>



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE3.2 - Índice de satisfação com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho</b>												
<b>O que mede:</b>	Verificar a efetividade das ações voltadas à promoção da Qualidade de Vida no Trabalho por meio da aferição da satisfação dos servidores participantes das referidas ações, bem como dos respectivos reflexos motivacionais gerados por estas no âmbito institucional.												
<b>Para que mede:</b>	Aprimorar as ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.												
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Pessoal.												
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.												
<b>Como mede:</b>	Fórmula: $(\sum \text{Índice de satisfação de qualidade de vida} / n^{\circ} \text{ de ações}) \times 100$ Sendo: Índice de satisfação = avaliações positivas do programa / total de avaliações respondidas.												
<b>Onde mede:</b>	Formulário eletrônico aberto, sendo amostra razoável cerca de 30% dos servidores participantes.												
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.												
<b>Meta:</b>	<b>Alcançar um mínimo de 65% no índice de satisfação dos servidores com as ações do Programa de Qualidade de vida no Trabalho até 2020.</b>												
	<table border="1"><thead><tr><th colspan="3">Trajetória da meta</th><th><b>Meta</b></th></tr><tr><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th><b>2020</b></th></tr></thead><tbody><tr><td>50%</td><td>55%</td><td>60%</td><td><b>65%</b></td></tr></tbody></table>	Trajetória da meta			<b>Meta</b>	2017	2018	2019	<b>2020</b>	50%	55%	60%	<b>65%</b>
Trajetória da meta			<b>Meta</b>										
2017	2018	2019	<b>2020</b>										
50%	55%	60%	<b>65%</b>										

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE3.3 - Índice de proteção à saúde do servidor</b>												
<b>O que mede:</b>	O percentual de servidores participantes dos exames periódicos.												
<b>Para que mede:</b>	Destina-se à coleta contínua de dados visando o acompanhamento da evolução do quadro de saúde dos servidores do TRESA de modo a subsidiar estratégias de promoção de saúde individuais e coletivas (âmbito ocupacional), por meio da realização/avaliação de exames periódicos.												
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Pessoal.												
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.												
<b>Como mede:</b>	Fórmula: Número de participantes / público alvo x 100												
<b>Onde mede:</b>	SGRH - Sistema de Gestão de Recursos Humanos e Formulário Eletrônico Breve.												
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.												
<b>Meta:</b>	<b>Alcançar pelo menos 65% no índice de proteção à saúde do servidor até 2020.</b>												
	<table border="1"><thead><tr><th colspan="3">Trajetória da meta</th><th><b>Meta</b></th></tr><tr><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th><b>2020</b></th></tr></thead><tbody><tr><td>56%</td><td>59%</td><td>62%</td><td><b>65%</b></td></tr></tbody></table>	Trajetória da meta			<b>Meta</b>	2017	2018	2019	<b>2020</b>	56%	59%	62%	<b>65%</b>
Trajetória da meta			<b>Meta</b>										
2017	2018	2019	<b>2020</b>										
56%	59%	62%	<b>65%</b>										



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE3.4 - Índice de absenteísmo motivado por doença dos servidores</b>			
<b>O que mede:</b>	O percentual de ausências de servidores ao trabalho por motivo de doença.			
<b>Para que mede:</b>	Mensurar o tempo de trabalho perdido em decorrência das ausências dos servidores por motivo de doença, fornecendo subsídios para o planejamento, gestão e avaliação do quadro de pessoal, bem como comparar taxas de absenteísmo em determinado período.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Pessoal.			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Fórmula: $[(\sum LTS + \sum LPF + \sum AS + \sum DP) \times 100] / (N^{\circ} \text{ servidores do Quadro e Removidos} \times N^{\circ} \text{ dias do ano})$ . LPF – Licenças por motivo de doença em pessoa da família; LTS – Licença para tratamento da própria saúde; AS – Licença por motivo de acidente em serviço; DP – Licença por motivo de doença profissional.			
<b>Onde mede:</b>	SGRH - Sistema de Gestão de Recursos Humanos.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto menor, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Atingir no máximo 3,5% no índice de absenteísmo motivado por doença dos servidores ao final de cada exercício.</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b>
	3,5%	3,5%	3,5%	<b>2020</b>
				<b>3,5%</b>



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

**Perspectiva:** Pessoas

**Objetivo Estratégico:** **OE4 – Promoção da qualificação e do conhecimento organizacional**

**Descrição:** Refere-se à realização de projetos e ações voltadas ao crescimento pessoal e profissional do servidor, progresso na carreira e fomento de talentos.

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE4.1 – Índice de ações voltadas à promoção da qualificação e do conhecimento organizacional</b>			
<b>O que mede:</b>	Percentual de ações voltadas à promoção da qualificação e conhecimento organizacional em relação às planejadas para implementação no TRE-SC no período.			
<b>Para que mede:</b>	Incentivar a qualificação dos servidores e aprimorar o conhecimento organizacional na Instituição.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Fórmula: $N.º \text{ de ações realizadas} / N.º \text{ de ações planejadas} \times 100$			
<b>Onde mede:</b>	Controle SGP			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Manter o percentual de 100% no cumprimento de ações voltadas à promoção da qualificação e conhecimento organizacional</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b>
	100%	100%	100%	<b>2020</b> 100%



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE4.2 – Índice de servidores ambientados</b>			
<b>O que mede:</b>	O percentual dos servidores que receberam ambientação no trabalho em relação ao total de servidores que ingressaram no período.			
<b>Para que mede:</b>	Orientar novos servidores sobre as rotinas de trabalho e o funcionamento da Instituição.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Fórmula: $N.º \text{ de servidores ambientados} / N.º \text{ de servidores que ingressaram no exercício} \times 100$			
<b>Onde mede:</b>	Controle da SGP.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Manter o percentual de 100% do cumprimento de ambientação dos servidores ingressantes.</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b>
	2020			
100%	100%	100%	100%	



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

- Perspectiva:** Processos internos
- Objetivo Estratégico:** **OE5 – Aperfeiçoamento da seleção, do ingresso, do egresso e da adequação da força de trabalho.**
- Descrição:** Promover a adequação de pessoal no que tange ao quantitativo, composição, satisfação e perfil desejado para atender as demandas de pessoal nos processos de trabalho.

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE5.1 – Índice de adequação da força de trabalho na Sede</b>			
<b>O que mede:</b>	O percentual das lotações atendidas mediante requerimento das unidades			
<b>Para que mede:</b>	Adequar a força de trabalho dos servidores da Sede.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Fórmula: Solicitações atendidas / Número de solicitações x 100.			
<b>Onde mede:</b>	Formulário Eletrônico Breve.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Alcançar pelo menos 55% no índice de solicitação de servidores atendida até 2020.</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b>
	40%	45%	50%	<b>2020</b>
				55%



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE5.2 – Índice de claro de lotação nos Cartórios Eleitorais</b>			
O que mede:	O percentual de cartórios eleitorais com menos de dois servidores do Poder Judiciário da União.			
Para que mede:	Adequar a força de trabalho das zonas eleitorais.			
Quem mede:	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Fórmula: (Número de zonas eleitorais com menos de dois servidores do Poder Judiciário da União / Número de zonas eleitorais do Estado) x 100.			
Onde mede:	Tabela de Controle elaborada pela Seção de Lotação.			
Evolução ideal:	Quanto menor, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Reduzir, ao máximo de 3%, os claros de lotação das Zonas Eleitorais até 2020.</b>			
	Trajetória da meta			<b>Meta</b>
	2017	2018	2019	<b>2020</b>
	3%	3%	3%	3%

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE5.3 – Índice de satisfação de lotação de servidores na Sede</b>			
O que mede:	O percentual de servidores satisfeitos com a lotação.			
Para que mede:	Identificar as unidades com menor índice de satisfação para propor ações de melhoria.			
Quem mede:	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.			
Quando mede:	Anualmente.			
Como mede:	Fórmula: $(\sum \text{Servidores satisfeitos com lotação} / \text{total de formulários respondidos}) \times 100$			
Onde mede:	Questionário eletrônico aberto a todos os servidores.			
Evolução ideal:	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Alcançar pelo menos 70% no índice de satisfação de lotação de servidores até 2020.</b>			
	Trajetória da meta			<b>Meta</b>
	2017	2018	2019	<b>2020</b>
	60%	65%	70%	70%



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE5.4 - Índice de lotação total</b>												
<b>O que mede:</b>	O percentual de vagas efetivas preenchidas em relação ao total de vagas autorizadas da Instituição.												
<b>Para que mede:</b>	Conhecer a realidade da Instituição, possibilitando a realização de ajustes para suprir vagas não preenchidas nas unidades orgânicas.												
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.												
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.												
<b>Como mede:</b>	Fórmula: Fórmula: Total de vagas efetivas / Total de vagas autorizadas x 100												
<b>Onde mede:</b>	Controle da SGP.												
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.												
<b>Meta:</b>	<b>Manter o percentual de 100% de vagas efetivas preenchidas.</b>												
	<table border="1"><thead><tr><th colspan="3">Trajetória da meta</th><th><b>Meta</b></th></tr><tr><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th><b>2020</b></th></tr></thead><tbody><tr><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td></tr></tbody></table>	Trajetória da meta			<b>Meta</b>	2017	2018	2019	<b>2020</b>	100%	100%	100%	100%
Trajetória da meta			<b>Meta</b>										
2017	2018	2019	<b>2020</b>										
100%	100%	100%	100%										



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

**Perspectiva:** Processos Internos

**Objetivo Estratégico:** **OE6 – Aprimoramento dos processos de trabalho, dos registros funcionais e da gestão de benefícios**

**Descrição:** Aprimorar as atividades relacionadas aos registros funcionais, pagamento e demais benefícios dos servidores e agentes políticos, a fim de garantir a correta anotação e guarda dos registros, bem como proceder a retribuição pelas atividades prestadas à Justiça Eleitoral com eficiência.

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE6.1 – Índice de Processamento de Horas Extras</b>			
<b>O que mede:</b>	Tempo de processamento dos requerimentos de prestação de serviço extraordinário (período eleitoral) e horas além da jornada de trabalho (período não eleitoral).			
<b>Para que mede:</b>	Subsidiar ações para a manutenção do cumprimento do prazo de processamento dos requerimentos de prestação de serviço extraordinário/horas além da jornada de trabalho, a fim de proceder a retribuição no prazo da legislação vigente, sem a incidência de juros moratórios.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Pessoal.			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Tempo gasto, em dias, para o processamento dos requerimentos de serviço extraordinários/horas além da jornada de trabalho, apresentados no prazo estabelecido na norma vigente.			
<b>Onde mede:</b>	SGRH – Sistema de Gerenciamento de Recursos Humanos e Formulário Eletrônico Breve.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto menor, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Alcançar o percentual de 100% de processamento de horas extras em até 30 dias</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b> <b>2020</b>
	100%	100%	100%	100%



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE6.2 – Índice de designação de magistrados eleitorais</b>			
<b>O que mede:</b>	A designação do magistrado para responder pelas Zonas Eleitorais do Estado durante todos os dias do ano.			
<b>Para que mede:</b>	Dar efetividade no cumprimento dos requisitos legais para a designação de juízes eleitorais, a fim de garantir à sociedade a correta prestação dos serviços da Justiça Eleitoral.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Pessoal.			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Fórmula: $[\sum \text{Períodos de designação dos juízes} / (\text{n}^\circ \text{ de Zonas Eleitorais} \times \text{n}^\circ \text{ dias do ano})] \times 100$			
<b>Onde mede:</b>	Incorp – Sistema de Informações Cooperativas.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Garantir a manutenção do quadro de juízes designados nas Zonas Eleitorais durante o exercício.</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b> <b>2020</b>
	100%	100%	100%	<b>100%</b>

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE6.3 – Índice de cumprimento de entrega da folha de pagamento</b>			
<b>O que mede:</b>	Percentual de entrega da Folha de pagamento no prazo estabelecido em cronograma de pagamento, a fim de evitar atraso no crédito da remuneração/proventos dos servidores e agentes políticos.			
<b>Para que mede:</b>	Impedir atraso no pagamento dos servidores e autoridades eleitorais.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Pagamento e de Legislação.			
<b>Quando mede:</b>	Anual.			
<b>Como mede:</b>	Cumprimento dos prazos estabelecidos no cronograma.			
<b>Onde mede:</b>	Cronograma de pagamento do TRESA.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Manter o percentual de 100% no cumprimento do prazo da entrega da folha de pagamento.</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b> <b>2020</b>
	100%	100%	100%	<b>100%</b>



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

**Perspectiva:** Processos Internos

**Objetivo Estratégico:** **OE7 – Desenvolvimento das competências e da gestão do desempenho**

**Descrição:** Refere-se às iniciativas em gestão de pessoas que direcionam para a implementação de projetos específicos voltados à implantação gradativa da gestão por competência e à melhoria do desempenho na realização das atividades da Instituição.

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE7.1 - Índice de unidades com competências mapeadas</b>			
<b>O que mede:</b>	O percentual de unidades orgânicas com as competências mapeadas em relação ao total de unidades orgânicas.			
<b>Para que mede:</b>	Acompanhar a evolução da implantação da gestão por competências no TRE-SC.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Fórmula: N.º de unidades com competências mapeadas / Total de unidades x 100			
<b>Onde mede:</b>	Controle interno na SGP.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Alcançar o percentual de 70% de unidades orgânicas com as competências mapeadas.</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b> <b>2020</b>
	3%	15%	50%	<b>70%</b>



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE7.2 - Índice de servidores com perfil profissional mapeado</b>			
<b>O que mede:</b>	O percentual de servidores com o perfil profissional mapeado em relação ao total de servidores.			
<b>Para que mede:</b>	Acompanhar a evolução da implantação da gestão por competências no TRE-SC.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Desenvolvimento Organizacional.			
<b>Quando mede:</b>	Anualmente.			
<b>Como mede:</b>	Fórmula: N.º de servidores com perfil profissional mapeado / Total de servidores x 100			
<b>Onde mede:</b>	Controle interno na SGP.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	<b>Alcançar o percentual de 80% dos servidores com perfil profissional mapeado</b>			
	Trajetória da meta			
	2017	2018	2019	<b>Meta</b>
	2%	30%	60%	<b>2020</b>
			<b>80%</b>	



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

**Perspectiva:** Recursos

**Objetivo Estratégico:** OE8 – Aprimoramento da gestão dos recursos orçamentários

**Descrição:** Gerir de maneira eficiente a execução do orçamento destinado às ações e programas mantidos pela SGP.

<b>Título do indicador:</b>	<b>IE8.1 – Índice de execução do orçamento destinado às ações e programas mantidos pela SGP</b>			
<b>O que mede:</b>	O valor do orçamento disponível para o custeio das ações e programas mantidos pela SGP.			
<b>Para que mede:</b>	Gerenciar com eficiência a execução dos recursos disponíveis com o objetivo de garantir a manutenção dos benefícios aos servidores e a seus dependentes.			
<b>Quem mede:</b>	Coordenadoria de Pessoal.			
<b>Quando mede:</b>	Mensalmente.			
<b>Como mede:</b>	Verificação do respectivo duodécimo e das sobras orçamentárias.			
<b>Onde mede:</b>	Verificação junto à Coordenadoria de Orçamento e Finanças.			
<b>Evolução ideal:</b>	Quanto maior, melhor.			
<b>Meta:</b>	Garantir o percentual de 100% de eficiência na gestão do orçamento disponível.			
	<b>Trajetória da meta</b>			<b>Meta</b>
	2017	2018	2019	<b>2020</b>
	100%	100%	100%	<b>100%</b>



# Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

## Quadro de iniciativas estratégicas

	Iniciativa Estratégica	Unidade responsável	2017	2018	2019	2020	Objetivos relacionados
1	Coordenar o Mapeamento dos Processos nas Unidades do TRESC	CDO	X	X	X	X	1, 7
2	Implementar o Banco de Perfil Profissional	CDO	X	X	X	X	1, 7
3	Mapear o quantitativo de servidores por unidade	CDO	X				1, 5, 7
4	Diminuir os claros de lotação nas Zonas Eleitorais	CDO	X	X	X	X	1, 5
5	Reestruturar a Avaliação de Desempenho	CDO			X	X	1, 5, 7
6	Implementar o Projeto de Feedback	CDO	X	X	X	X	1, 2, 5
7	Garantir a realização do Projeto de Formação de Líderes	CDO	X	X	X	X	1, 4
8	Implementar o Projeto de Reconhecimento por Desempenho do Servidor	CDO			X		1, 2, 5
9	Promover ações para melhoria de clima organizacional	CDO		X	X	X	1, 2, 3, 5, 7
10	Avaliar o grau de satisfação do servidor na sua respectiva lotação	CDO		X	X	X	1, 3, 5, 7
11	Promover ações que visem a motivação e o bem-estar do servidor no trabalho	CDO e CP	X	X	X	X	1, 2, 3, 5
12	Incentivar a participação dos servidores nas ações do programa de Qualidade de Vida no Trabalho	CDO e CP	X	X	X	X	1, 2, 3, 8
13	Criar ações de apoio aos servidores com base nos resultados dos exames periódicos	CDO e CP		X		X	1, 2, 3, 8
14	Aprimorar os meios de comunicação com a SGP	SGP	X	X	X		1, 2
15	Aprimorar as ações do Projeto de Escuta do Servidor	CDO	X	X			1, 2, 3
16	Implementar Políticas de Autocomposição (mediação de conflitos interpessoais)	CDO	X				1, 3



## Tribunal Regional Eleitoral de Santa Catarina

Anexo da Portaria Presidência n.º 7/2018

	<b>Iniciativa Estratégica</b>	<b>Unidade responsável</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Objetivos relacionados</b>
<b>17</b>	Garantir a realização do Projeto de Ambientação do novo servidor	CDO	X	X			<b>1, 2, 4</b>
<b>18</b>	Garantir a realização do Programa de Preparação para a Aposentadoria	CDO	X		X		<b>1, 2, 3</b>
<b>19</b>	Realizar anualmente o evento Encontro dos Aposentados e Pensionistas	CDO e CP	X	X	X	X	<b>1, 2</b>
<b>20</b>	Instituir a avaliação de desligamento	CDO e CP	X	X			<b>1, 2, 6</b>
<b>21</b>	Implementar o teletrabalho	CDO e CPL			X		<b>1, 2, 5, 7</b>
<b>22</b>	Garantir o cumprimento dos prazos relativo às atividades operacionais	CP e CPL	X	X	X	X	<b>1, 6</b>